Direito do Trabalho

Duração do Trabalho a Direito de Greve

saraivajur.com.br
Visite nosso portal

SINOPSES JURÍDICAS

César Reinaldo Offa Basile

Bacharel em Direito e Ciências Contábeis. Especialista em Direito Empresarial e Econômico pela FGV/SP.
Mestre em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP.
Professor do Complexo Jurídico Damásio de Jesus.

Direito do Trabalho

Duração do Trabalho a Direito de Greve

3ª edição

2011

Volume 28

Editora Saraiva

Editora Saraiva

Rua Henrique Schaumann, 270, Cerqueira César — São Paulo — SP
CEP 05413-909
PABX: (11) 3613 3000
SACJUR: 0800 055 7688
De 2ª a 6ª, das 8:30 às 19:30
saraivajur@editorasaraiva.com.br
Acesse: www.saraivajur.com.br

FILIAIS

AMAZONAS/RONDÔNIA/RORAIMA/ACRE
Rua Costa Azevedo, 56 – Centro
Fone: (92) 3633-4227 – Fax: (92) 3633-4782 – Manaus

BAHIA/SERGIPE
Rua Agripino Dórea, 23 – Brotas
Fone: (71) 3381-5854 / 3381-5895
Fax: (71) 3381-0959 – Salvador

BAURU (SÃO PAULO)
Rua Monsenhor Claro, 2-55/2-57 – Centro
Fone: (14) 3234-5643 – Fax: (14) 3234-7401 – Bauru

CEARÁ/PIAUÍ/MARANHÃO
Av. Filomeno Gomes, 670 – Jacarecanga
Fone: (85) 3238-2323 / 3238-1384
Fax: (85) 3238-1331 – Fortaleza

DISTRITO FEDERAL
SIA/SUL Trecho 2 Lote 850 – Setor de Indústria e Abastecimento
Fone: (61) 3344-2920 / 3344-2951
Fax: (61) 3344-1709 – Brasília

GOIÁS/TOCANTINS
Av. Independência, 5330 – Setor Aeroporto
Fone: (62) 3225-2882 / 3212-2806
Fax: (62) 3224-3016 – Goiânia

MATO GROSSO DO SUL/MATO GROSSO
Rua 14 de Julho, 3148 – Centro
Fone: (67) 3382-3682 – Fax: (67) 3382-0112 – Campo Grande

MINAS GERAIS
Rua Além Paraíba, 449 – Lagoinha
Fone: (31) 3429-8300 – Fax: (31) 3429-8310 – Belo Horizonte

PARÁ/AMAPÁ
Travessa Apinagés, 186 – Batista Campos
Fone: (91) 3222-9034 / 3224-9038
Fax: (91) 3241-0499 – Belém

PARANÁ/SANTA CATARINA
Rua Conselheiro Laurindo, 2895 – Prado Velho
Fone/Fax: (41) 3332-4894 – Curitiba

PERNAMBUCO/PARAÍBA/R. G. DO NORTE/ALAGOAS
Rua Corredor do Bispo, 185 – Boa Vista
Fone: (81) 3421-4246 – Fax: (81) 3421-4510 – Recife

RIBEIRÃO PRETO (SÃO PAULO)
Av. Francisco Junqueira, 1255 – Centro
Fone: (16) 3610-5843 – Fax: (16) 3610-8284 – Ribeirão Preto

RIO DE JANEIRO/ESPÍRITO SANTO
Rua Visconde de Santa Isabel, 113 a 119 – Vila Isabel
Fone: (21) 2577-9494 – Fax: (21) 2577-8867 / 2577-9565 – Rio de Janeiro

RIO GRANDE DO SUL
Av. A. J. Renner, 231 – Farrapos
Fone/Fax: (51) 3371-4001 / 3371-1467 / 3371-1567
Porto Alegre

SÃO PAULO
Av. Antártica, 92 – Barra Funda
Fone: PABX (11) 3616-3666 – São Paulo

122.000.003.001

ISBN 978-85-02-02354-3 obra completa
ISBN 978-85-02-10664-2 volume 28

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Basile, César Reinaldo Offa
Direito do trabalho : duração do trabalho a direito de greve / César Reinaldo Offa Basile. – 3. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011. – (Sinopses jurídicas; v. 28)

1. Direito do trabalho 2. Direito do trabalho - Brasil 3. Greves e "lockouts" - Brasil I. Título. II. Série.

10-12684 CDU-34:331.89(81)

Índice para catálogo sistemático:

1. Brasil : Direito de greve : Direito do trabalho 34:331.89 (81)

Diretor editorial *Antonio Luiz de Toledo Pinto*
Diretor de produção editorial *Luiz Roberto Curia*
Gerente de produção editorial *Lígia Alves*
Editor *Jônatas Junqueira de Mello*
Assistente editorial *Sirlene Miranda de Sales*
Assistente de produção editorial *Clarissa Boraschi Maria*
Preparação de originais *Maria Izabel Barreiros Bitencourt Bressan*
Ana Cristina Garcia
Arte e diagramação *Cristina Aparecida Agudo de Freitas*
Isabel Gomes Cruz
Revisão de provas *Rita de Cássia Queiroz Gorgati*
Rita de Cassia S. Pereira
Serviços editoriais *Ana Paula Mazzoco*
Elaine Cristina da Silva
Capa *Aero Comunicação*
Produção gráfica *Marli Rampim*
Impressão
Acabamento

Data de fechamento da edição: 29-10-2010

Dúvidas?
Acesse www.saraivajur.com.br

Nenhuma parte desta publicação poderá ser reproduzida por qualquer meio ou forma sem a prévia autorização da Editora Saraiva.
A violação dos direitos autorais é crime estabelecido na Lei n. 9.610/98 e punido pelo artigo 184 do Código Penal.

ÍNDICE

Nota à 1ª edição 13

Título I — DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO 15

Capítulo I — Duração do trabalho 15
1. Jornada de trabalho e módulo semanal 16
1.1. Exceções 16
1.1.1. Aeronautas 16
Aeroviário 18
1.1.2. Ascensoristas, telefonistas, mineiros e operadores cinematográficos 18
1.1.3. Turnos ininterruptos de revezamento 19
1.1.4. Bancários 21
1.1.5. Artistas profissionais 24
1.1.6. Profissionais da fisioterapia e da terapia ocupacional 24
1.1.7. Jornalistas e músicos 25
1.1.8. Técnicos em radiologia 25
1.1.9. Professores 25
1.1.10. Advogados 26
1.1.11. Médicos e engenheiros 26
1.2. Excluídos de controle da jornada de trabalho 27
1.3. Regime de tempo parcial 28
2. Horas *in itinere* 28
3. Trabalho noturno 30
4. Regimes de compensação 31
4.1. Semanal 31
4.2. Quinzenal 31
Semana espanhola 32
Sistema 12 x 36 32
4.3. Anual (ou banco de horas) 32

4.4. Em atividades insalubres 33
4.5. Sem observância das exigências legais 33
5. Regime de mera prorrogação (horas suplementares) 35
5.1. Valor e reflexos 37
5.2. Supressão de horas extras habituais 39
6. Escala de sobreaviso 39
7. Intervalos 41
7.1. Entre jornadas 41
7.2. Intrajornada 41
Supressão e reflexos 42
7.3. Pausa 42
Mecanografia 43
Câmaras frigoríficas 43
Minas de subsolo 43
7.4. Descanso semanal remunerado (DSR) 43
Ausências justificadas 45
Trabalho extraordinário no DSR 46
7.4.1. Feriados 46

Capítulo II — Férias 56
1. Duração 56
Regime de tempo parcial 57
2. Perda do direito 58
3. Período concessivo 58
4. Remuneração de férias 59
Terço constitucional 60
Dobra na remuneração das férias 60
Abono pecuniário (popularmente chamado de *venda das férias*) ... 61
5. Tempo do pagamento 61
6. Coletivas 61

Capítulo III — Trabalho da mulher 64
1. Política antidiscriminatória trabalhista 64
2. Prevenção da fadiga 65
3. Intervalo especial antes da sobrejornada 65
4. Proteção à maternidade 66
Aborto 68
5. Adoção ou guarda judicial para adoção 69
6. Programa Empresa Cidadã 70

Capítulo IV — Trabalho do menor 73
1. Definição 73
2. Principais proibições. 73
Trabalho educativo 74
3. Garantia de ensino.... 76
4. Aprendizagem 76
5. ProJovem Trabalhador 78
6. Duração do trabalho 79
7. Prevenção da fadiga 79
8. Assistência dos responsáveis 80
9. Prescrição 80

Capítulo V — Alteração do contrato de trabalho 84
1. *Ius variandi* e *ius resistentiae* 84
2. Transferência 85
2.1. Adicional de transferência (salário-condição) 85

Capítulo VI — Interrupção e suspensão do contrato de trabalho 88
1. Interrupção do contrato de trabalho 88
2. Suspensão do contrato de trabalho 89
2.1. Penalidades disciplinares 89
2.2. Curso para qualificação profissional 90
2.3. Encargos públicos 91
2.4. Empregado diretor 92
2.5. Obrigações legais 92
2.6. Prisão temporária ou preventiva 92
2.7. Violência doméstica 92
2.8. Período inicial da aposentadoria por invalidez 93
2.9. Situações impróprias 93
2.9.1. Serviço militar obrigatório 93
2.9.2. Licença-maternidade 93
2.9.3. Acidente ou enfermidade 94
2.10. Impossibilidade de cumprimento do contrato de trabalho .. 94

Capítulo VII — Extinção do contrato de trabalho 99
1. Contrato por prazo indeterminado 99
1.1. Aviso prévio 99
1.2. Estabilidades e garantias de emprego 102
1.2.1. Estabilidades 102
Estabilidade no setor público 103

1.2.2. Garantias de emprego 104
Gestantes 104
Acidentados no trabalho 106
Deficientes 108
Dirigentes sindicais e suplentes 108
Empregados diretores de cooperativas 109
Cargos de direção e suplentes da CIPA 109
Membros da Comissão de Conciliação Prévia 109
Membros do Conselho Curador do FGTS e do Conselho Nacional de Previdência Social 110
1.2.3. Reintegração 110
1.2.4. Ato discriminatório 111
1.2.5. Inquérito para apuração de falta grave 111
1.3. Iniciativa do empregador 112
1.3.1. Justa causa 112
1.4. Iniciativa do empregado 115
1.4.1. Despedida (ou rescisão) indireta 115
1.4.2. Pedido de demissão 117
Planos de demissão voluntária (PDV) 117
1.5. Culpa recíproca 118
1.6. Extinção ou falência da empresa 119
Falecimento do empregador firma individual ou pessoa física 119
1.7. Força maior 119
1.8. *Factum principis* (fato do príncipe) 120
Encampação 121
1.9. Falecimento do empregado 122
1.10. Distrato 122
1.11. Aposentadoria 122
Aposentadoria por invalidez 123
2. Contrato por prazo determinado 123
2.1. Cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão 124

Capítulo VIII — Efeitos da extinção do contrato de trabalho 133
1. Verbas rescisórias 133
Cálculo (referências legais e jurisprudenciais) 134
1.1. Levantamento do FGTS e multa 137
1.2. Recebimento do seguro-desemprego 137
1.3. Homologação e quitação 140
Multa do art. 477, § 8º, da CLT 141
2. Indenização adicional 141

Capítulo IX — Danos patrimoniais, pessoais e morais 149
1. Ato lesivo da honra e da boa fama 149
2. Violação de segredo da empresa 150
3. Assédio sexual 150
4. Assédio moral e gestão injuriosa 151
5. Acidente do trabalho 152
6. Ofensa física 153
7. Práticas abusivas do poder diretivo 153
8. Responsabilidade objetiva decorrente da assunção dos riscos da atividade econômica 154

Capítulo X — Prescrição e decadência 158
1. Prescrição 158
1.1. Prazo 159
1.1.1. Parcial e total 160
1.1.2. Avulsos 162
1.1.3. Períodos descontínuos (unicidade contratual) 162
1.1.4. FGTS 162
Reflexos no FGTS 162
1.1.5. Acidente do trabalho 163
1.1.6. Mudança de regime jurídico 163
1.1.7. Férias 163
1.1.8. Reconhecimento de vínculo 163
1.2. *Actio nata* 164
2. Decadência 165

Título II — DIREITO COLETIVO DO TRABALHO 169

Capítulo I — Teoria geral do direito coletivo 169
1. Conceito de direito coletivo 169
2. Categorias 169

Capítulo II — Liberdade sindical 171
1. Livre associação 171
1.1. Repúdio às práticas antissindicais 171
1.2. Inexistência de direito de preferência 172
2. Unicidade na base territorial 172

Capítulo III — Autonomia sindical 174

Capítulo IV — Organização sindical 175
1. Sindicatos 175

1.1. Administração 175
1.2. Prerrogativas 176
1.3. Deveres 177
2. Federações e confederações 178
2.1. Administração 179

Capítulo V — Centrais sindicais 183

Capítulo VI — Representação dos trabalhadores na empresa 185

Capítulo VII — Patrimônio 187
1. Contribuições 187
1.1. Contribuição sindical 187
1.1.1. Valor 188
1.1.2. Desconto 189
1.1.3. Recolhimento 189
1.1.4. Destinatários 189
1.2. Contribuição associativa ou assistencial 190
1.3. Contribuição confederativa 191

Capítulo VIII — Solução de conflitos coletivos 195
1. Autocomposição 195
1.1. Negociação direta 195
Autonomia privada coletiva 195
Adequação setorial negociada 196
1.1.1. Acordo e convenção coletiva 196
1.1.1.1. Legitimidade 197
1.1.1.2. Aprovação 197
1.1.1.3. Disposições obrigatórias 197
1.1.1.4. Classificação das cláusulas 198
1.1.1.5. Aderência das cláusulas ao contrato de trabalho 198
1.1.1.6. Registro e vigência 199
1.1.1.7. Prorrogação e revisão 199
1.1.1.8. Categoria diferenciada 199
1.1.2. Contrato coletivo 199
Pacto social 200
1.1.3. No setor público 200
2. Heterocomposição 200
2.1. Mediação 201
2.2. Arbitragem 201
2.2.1. Cláusula compromissória e compromisso arbitral 202

2.2.2. Dissídios individuais 203
2.3. Conciliação 203
2.4. Jurisdição (ou tutela) 203
2.5. Convenção coletiva superveniente 203

Capítulo IX — Direito de greve 209
1. Na iniciativa privada 209
1.1. Deflagração 210
1.2. Obrigações trabalhistas e substituição 210
1.3. Prejuízo irreparável 210
1.4. Serviços ou atividades essenciais 210
1.5. Comunicação prévia 211
1.6. Abusividade 211
1.7. Atos ilícitos 212
1.8. Operação-padrão e operação "tartaruga" 212
1.9. *Lockout* 212
2. No serviço público 212

Nota à 1ª Edição

Conforme expusemos em Nota à 2ª edição do volume 27, a opção por dividir a matéria correspondente a Direito do Trabalho em mais um volume (28) deveu-se não apenas à necessidade de discorrer sobre as recentes inovações legislativas, mas, também, em razão da própria dinâmica da disciplina, "o mais social dos direitos", de expor com precisão as reflexões do autor à luz dos novos entendimentos doutrinários e jurisprudenciais.

Cumpre ressaltar que neste volume 28 foram tratados os seguintes temas: duração do trabalho; trabalho da mulher; trabalho do menor; alteração do contrato de trabalho; interrupção e suspensão do contrato de trabalho; extinção do contrato de trabalho; efeitos da extinção do contrato de trabalho; danos patrimoniais, pessoais e morais; prescrição e decadência; teoria geral do direito coletivo; liberdade sindical; autonomia sindical; organização sindical; patrimônio; representação dos trabalhadores na empresa; solução de conflitos coletivos; e direito de greve.

Espera-se demonstrar ao leitor que o objetivo maior deste trabalho tenha sido alcançado: seu aprimoramento.

Título I
DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

Capítulo I
DURAÇÃO DO TRABALHO

A duração do trabalho representa o tempo de serviço efetivo do trabalhador.

Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, *aguardando ou executando ordens*, salvo disposição especial expressamente consignada (CLT, art. 4º, *caput*).

No sentido inverso, o período em que o empregado *não esteja à disposição do empregador* (permanecendo absolutamente livre do poder diretivo exercido pelo tomador dos serviços), com objetivo de permitir a recomposição da energia despendida, é denominado intervalo.

A soma da duração diária do trabalho (jornada) com o intervalo (intrajornada) perfaz o horário de trabalho (das 8h00 às 17h00, com intervalo das 12h00 às 13h00, p. ex.)

O horário de trabalho de cada empregado deverá ser anotado em um livro de registro de funcionários e constará de um quadro afixado em lugar bem visível da empresa.

Para os estabelecimentos com mais de *dez* trabalhadores, será obrigatória também a anotação da hora de entrada e de saída de cada um dos empregados, através de registro manual, mecânico ou eletrônico (chamado livro ou cartão de *ponto*), além da pré-assinalação do período para alimentação e repouso (ainda que não seja na prática rigorosamente cumprido: 12h00 às 13h00, p. ex.).

1 JORNADA DE TRABALHO E MÓDULO SEMANAL

A expressão *jornada* deriva do italiano *giorno* (que significa dia), ou seja, representa a duração diária do trabalho. Ao longo da semana, o tempo de serviço será denominado módulo semanal.

Disciplina o art. 7º da CF que "são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (...) XIII — *duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais*, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho".

Assim, por disposição constitucional, a *jornada máxima será de oito horas* e o *módulo semanal máximo de quarenta e quatro horas*, considerando-se extraordinário todo trabalho realizado além desses limites, desde que não regularmente compensado.

1.1. EXCEÇÕES

Embora uma limitação máxima tenha sido imposta pela Constituição Federal, a lei pode estabelecer condições mais benéficas ao trabalhador e adequadas às peculiaridades da atividade desenvolvida.

1.1.1. AERONAUTAS

Nos termos da *Lei n. 7.183/84*, considera-se *aeronauta* o profissional habilitado pelo Ministério da Aeronáutica (hoje Comando da Aeronáutica) que exerça atividade a bordo de aeronave civil nacional ou estrangeira, mediante contrato de trabalho regido pelas leis brasileiras (art. 2º).

São considerados tripulantes os seguintes aeronautas: *comandante, copiloto, mecânico de voo, navegador, radioperador de voo e comissários*.

Tripulação é o conjunto de tripulantes que exercem função a bordo de aeronave. Uma tripulação poderá ser: mínima, simples, composta e de revezamento.

Tripulação mínima é a determinada na forma da certificação de tipo de aeronave e a constante de seu manual de operação (Boeing 737-300 – dois pilotos, p. ex.), sendo permitida sua utilização em voos: locais de instrução, de experiência, de vistoria e de traslado.

Tripulação simples é a constituída basicamente de uma tripulação mínima acrescida, quando for o caso, dos tripulantes necessários à realização do voo (o número mínimo de comissários será correspondente ao número de saídas de emergência, ao nível do piso, permitindo a evacuação de todos os passageiros o mais breve possível).

Tripulação composta é a constituída basicamente de uma tripulação simples, acrescida de um piloto qualificado em comando, um mecânico de voo (*flight engineer*), quando o equipamento assim o exigir, e o mínimo de 25% do número de comissários.

Tripulação de revezamento é a constituída basicamente de uma tripulação simples, acrescida de mais um piloto qualificado em comando, um copiloto, um mecânico de voo, quando o equipamento assim o exigir, e de 50% do número de comissários.

Aeronave	Tripulação Simples	Tripulação Composta	Tripulação de Revezamento
Boeing 737-300 (4 saídas de emergência)	4	5 (25%+)	6 (50%+)

A jornada do aeronauta inicia-se no momento da apresentação no local de trabalho (nunca em tempo inferior a meia hora do horário previsto para o voo), sendo considerada encerrada apenas trinta minutos após a parada final dos motores da aeronave.

A duração máxima de cada jornada de trabalho será de *onze horas*, se integrante de uma tripulação mínima ou simples; *quatorze horas*, nas tripulações compostas; e *vinte horas*, nas tripulações de revezamento. Denomina-se "hora de voo" ou "tempo de voo" o período compreendido entre o início do deslocamento até o momento em que se imobiliza a aeronave (calço a calço).

Os limites de voo e pousos permitidos para uma jornada serão os seguintes:

a) 9 horas e 30 minutos de voo e 5 pousos, para integrantes de tripulação mínima ou simples;
b) 12 horas de voo e 6 pousos, para integrantes de tripulação composta; e
c) 15 horas de voo e 4 pousos, para integrante de tripulação de revezamento.

Computados o tempo de voo; de serviço em terra durante a viagem; de reserva (período em que o aeronauta permanece, por determinação do empregador, em local de trabalho à sua disposição); de um terço do sobreaviso (lapso temporal de 12 horas em que o aeronauta permanece em lugar de sua escolha, à disposição do empregador, devendo apresentar-se no aeroporto no tempo máximo de 90 minutos); de deslocamento como tripulante extra, para assumir o voo ou retornar à base após o voo; e o adestramento em simulador, não poderão ser excedidos os limites de *sessenta horas semanais* e *cento e setenta e seis horas mensais*.

Aeroviário

Conforme o *Decreto do Conselho de Ministros n. 1.232/62*, será considerado *aeroviário* o trabalhador que, não sendo aeronauta, exerça função remunerada nos serviços terrestres de empresa de transporte aéreo, bem como o titular de licença e respectivo certificado válido de habilitação técnica expedidos pela diretoria de Aeronáutica Civil para atividade em terra nos aeroclubes, escolas de aviação civil etc., ou mesmo preste serviços de natureza permanente na conservação, manutenção e despacho de aeronaves, ainda que sem licença.

Diferentemente dos aeronautas, os aeroviários não possuem duração especial de trabalho.

1.1.2. ASCENSORISTAS, TELEFONISTAS, MINEIROS E OPERADORES CINEMATOGRÁFICOS

Aos ascensoristas (ou cabineiros de elevador — Lei n. 3.270/57); operadores de serviço de telefonia (CLT, art. 227), telefonistas de mesa (Súmula 178 do TST), *telemarketing* e atendimento ao consumidor (SAC); trabalhadores em minas de subsolo (CLT, art. 293) e operadores cinematográficos (CLT, art. 234), será garantida jornada máxima de trabalho de *seis horas* e módulo semanal de *trinta e seis* horas.

No caso dos mineiros, o tempo despendido da boca da mina ao local de serviço e vice-versa será computado para efeito de duração do trabalho (CLT, art. 294). No tocante ao operador de cinema, serão *cinco horas* consecutivas (inclusive em relação aos ajudantes) na cabina e um período complementar de uma hora para limpeza, lubrificação dos aparelhos de projeção ou revisão dos filmes.

1.1.3. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

O sistema de trabalho organizado em turnos ininterruptos de revezamento caracteriza-se pela utilização dos trabalhadores, alternadamente, em diferentes horários, para operar um maquinário que não permita um processo constante de aquecimento e resfriamento (capaz de provocar trincas), exija um longo tempo de espera para restaurar seu desempenho a níveis ideais ou mesmo para maximizar a produção.

Nos termos do disposto no art. 7º, XIV, da CF, será de *seis horas* a jornada no trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, *salvo negociação coletiva*.

A partir de uma interpretação lógica e sistemática do dispositivo constitucional (considerando a necessidade de se observar um dia de descanso semanal remunerado), a doutrina e a jurisprudência se encarregaram de definir o módulo semanal em 36 horas.

Assim, deverá a empresa observar um revezamento de turnos semelhante ao do seguinte exemplo:

Horário	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
1	A	E	D	C	B	A	E
2	E	D	C	B	A	E	D
3	D	C	B	A	E	D	C
4	B	A	E	D	C	B	A

A jornada especial acaba compensando a profunda e drástica alteração que o relógio biológico do trabalhador sofre. Isso porque irá alternar quatro diferentes horários durante uma única semana, fazendo com que seu corpo se condicione a alimentação, descanso e necessidades fisiológicas em intervalos modificados frequentemente. Por vezes o trabalhador terá que se alimentar de maneira reforçada logo pela manhã, dormir profundamente no período da tarde etc.

No tocante ao termo "*ininterrupto*" constante da denominação do regime, a jurisprudência entende que qualifica a palavra "revezamento" e não "turno".

Dessa forma, o revezamento dos turnos deve ser ininterrupto e não necessariamente o próprio turno:

A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988 (Súmula 360 do TST).

Ainda que o revezamento não seja constante, envolvendo apenas dois turnos fixos (diurno e noturno), mas desde que provoque alteração de horário prejudicial ao relógio biológico, deverá ser observada a redução na jornada de trabalho:

Faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1988 o trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, ainda que em dois turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno, pois submetidos à alternância de horário prejudicial à saúde, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta (OJ 360, SBDI-1, do TST).

Horário	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
1	A	B	C	A	B	C	---
2	B	C	A	B	C	A	---
3	C	A	B	C	A	B	---
4	---	---	---	---	---	---	---

A Súmula 423 do TST, também de singular importância para diversas atividades produtivas, define que "estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras".

Horário	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom
1	A	A	D	D	C	C	B
2	B	B	A	A	D	D	C
3	C	C	B	B	A	A	D

1.1.4. BANCÁRIOS

Os empregados de instituições bancárias, incluindo porteiros, telefonistas de mesa, contínuos e serventes (CLT, art. 226) possuem jornada diferenciada de trabalho de *seis horas contínuas* (com início nunca antes das 7h00 nem término após às 22h00), excluído o sábado e domingo, perfazendo um total de *trinta* horas semanais (CLT, art. 224).

As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT (Súmula 55 do TST).

É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresa não bancária do mesmo grupo econômico ou a terceiros (Súmula 239 do TST).

Os empregados de cooperativas de crédito não se equiparam a bancário, para efeito de aplicação do art. 224 da CLT, em razão da inexistência de expressa previsão legal, considerando, ainda, as diferenças estruturais e operacionais entre as instituições financeiras e as cooperativas de crédito. Inteligência das Leis ns. 4.594, de 29-12-1964, e 5.764, de 16-12-1971 (OJ 379, SDI-I, do TST).

O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário (Súmula 257 do TST).

Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários (Súmula 119 do TST).

Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencente a categorias profissionais diferenciadas (Súmula 117 do TST).

Importante controvérsia que atualmente reside nos regionais, a espera de um pronunciamento enfático do Tribunal Superior do Trabalho, é a atividade de correspondente bancário por caixas de lotéricas e supermercados. A Resolução n. 3.110/03 do Conselho Monetário Nacional (que revogou a original Resolução n. 2.707/00) dispõe sobre a contratação por parte de bancos múltiplos, de bancos comerciais, da Caixa Econômica Federal, de bancos de investimento, de sociedades de crédito, financiamento e investimento, de sociedades de crédito imobiliário e de associações de poupança e empréstimo, de

empresas, integrantes ou não do Sistema Financeiro Nacional, para o desempenho das funções de correspondente no país, com vistas à prestação de serviços bancários, tais como: recebimentos, pagamentos e outras atividades decorrentes de convênios.

A jurisprudência nos regionais vem se dividindo entre: **a)** a que não reconhece a função típica bancária e afasta a aplicação dos dispositivos correlatos; **b)** a que não reconhece a função típica bancária e aplica os dispositivos correlatos na integralidade (inclusive conferindo PLR prevista em convenção coletiva); **c)** a que reconhece a função bancária por equiparação e aplica os dispositivos correlatos por analogia; **d)** a que reconhece uma categoria profissional diferenciada para a hipótese. Na maioria das vezes, o *treinamento técnico e operacional* dos empregados da contratada pelo contratante, o recebimento de uma *gratificação especial* e o *tempo predominantemente gasto com atividades de banco* constituem as determinantes para o reconhecimento ou não da função bancária nesses casos.

Segundo o art. 224, § 2º, da CLT, a jornada reduzida dos bancários não se aplica aos exercentes de função de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, *desde que o valor da gratificação seja igual ou superior a um terço do salário do cargo efetivo*.

A jurisprudência é farta sobre o assunto, solucionando a grande maioria das situações controvertidas:

O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava (Súmula 102, IV, do TST).

O bancário que exerce a função a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis (Súmula 102, II, do TST).

O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às 7ª e 8ª horas como extras, mas tão somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas (Súmula 102,VI, do TST).

Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no art. 224, § 2º, da CLT são devidas às 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3 (Súmula 102, III, do TST).

O adicional por tempo de serviço integra o cálculo da gratificação prevista no art. 224, § 2º, da CLT (Súmula 240 do TST).

Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, se exercida essa atividade no horário e no local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador (Súmula 93 do TST).

O bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem (Súmula 109 do TST).

O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT (Súmula 102,V, do TST).

O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta (Súmula 102,VI, do TST).

A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de cargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT (Súmula 287 do TST).

No tocante ao serviço suplementar do bancário, diversas são as peculiaridades, desde a nulidade da pré-contratação até o divisor diferenciado:

A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário (Súmula 199, I, do TST).

Para o cálculo do valor do salário-hora do bancário mensalista, o divisor a ser adotado é 180 (cento e oitenta) (Súmula 124 do TST).

O bancário sujeito à jornada de 8 (oito) horas (art. 224, § 2º, da CLT), após a CF/1988, tem salário-hora calculado com base no divisor 220 (duzentos e vinte), não mais 240 (duzentos e quarenta) (Súmula 343 do TST)

O sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não dia de repouso remunerado. Não cabe a repercussão do pagamento de horas extras habituais em sua remuneração (Súmula 113 do TST).

Dia útil não trabalhado representa um dia cuja jornada seja juridicamente considerada para todos os fins trabalhistas, mas sem efetivo cumprimento. A dispensa do labor em determinados dias úteis pode ser instituída por lei (como no caso do sábado do bancário — art. 224 da CLT), por negociação coletiva ou por convenção das partes na celebração ou alteração do contrato individual de trabalho. Não há que se confundir, contudo, com o descanso semanal remunerado (DSR), que se consubstancia em um período de 24 horas consecutivas de repouso durante a semana.

Na verdade, a prática do dia útil não trabalhado é muito comum na realidade brasileira, senão vejamos:

— um empregado foi contratado na empresa A para laborar de segunda a sexta-feira, das 8h00 às 17h00 (com uma hora reservada para refeição e descanso), módulo semanal de 40 horas e salário mensal de R$ 2.200,00; um outro foi admitido na empresa B para trabalhar com o mesmo horário de segunda a sexta-feira, mas também sábado das 8h00 às 12h00, com módulo semanal de 44 horas e salário mensal de R$ 2.200,00. Assim, pergunta-se: por que o ordenamento jurídico pátrio reconhece o mesmo valor à hora trabalhada de ambos? Resposta: o primeiro trabalhador tem o sábado convencionado como dia útil não trabalhado, o segundo não.

1.1.5. ARTISTAS PROFISSIONAIS

Será considerado artista profissional, à luz da *Lei n. 6.533/78*, aquele que cria, interpreta ou executa obra de caráter cultural de qualquer natureza, para efeito de exibição ou divulgação pública, através de meios de comunicação de massa ou em locais onde se realizam espetáculos de diversão pública.

A duração normal de trabalho do artista profissional é de *seis horas* diárias e *trinta* semanais (art. 21).

1.1.6. PROFISSIONAIS DA FISIOTERAPIA E DA TERAPIA OCUPACIONAL

Segundo a *Lei n. 8.856/94*, os profissionais da fisioterapia e da terapia ocupacional ficarão sujeitos à prestação máxima de *trinta horas* semanais de trabalho.

1.1.7. JORNALISTAS E MÚSICOS

Entende-se como jornalista o trabalhador intelectual cuja função se estende desde a busca da informação até a redação de notícias e artigos e à organização, orientação e direção desse trabalho.

A duração normal do trabalho dos jornalistas, revisores, fotógrafos ou na ilustração será de *cinco horas* diárias (e *vinte e cinco* semanais), tanto de dia como à noite (CLT, art. 302), não podendo exceder, com o trabalho suplementar, a *sete horas*.

Para os músicos, a jornada também será de *cinco* horas diárias, computado o tempo destinado aos ensaios, e não poderá exceder *seis horas* nos estabelecimentos de diversões públicas onde atuem dois ou mais conjuntos, ou *sete horas* nos casos de força maior ou de festejos populares e serviço reclamado pelo interesse nacional (Lei n. 3.857/60).

1.1.8. TÉCNICOS EM RADIOLOGIA

Na forma do art. 14 da *Lei n. 7.394/85*, a duração máxima do trabalho dos técnicos em radiologia (operadores de raio X), até pelos riscos que a atividade oferece, será de *vinte e quatro horas* semanais.

1.1.9. PROFESSORES

Os professores possuem um regramento particular de sua atividade.

No tocante à duração do trabalho, em um mesmo estabelecimento de ensino, o professor não poderá ministrar, por dia, mais de *quatro* aulas consecutivas, nem mais de *seis* intercaladas (CLT, art. 318).

São vedados, aos domingos, a regência de aulas e o trabalho em exames (CLT, art. 319).

A remuneração do professor (que não poderá revelar distinção entre uma disciplina e outra) será determinada pelo número de aulas semanais multiplicado por *quatro e meio*, descontada a importância correspondente aos dias de falta.

O professor que recebe salário mensal a base de hora-aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia (Súmula 351 do TST).

A contraprestação mensal devida ao professor, que trabalha no limite máximo da jornada prevista no art. 318 da CLT, é de um salário mínimo integral, não se cogitando do pagamento proporcional em relação a jornada prevista no art. 7º, XIII, da Constituição Federal (OJ 393, SBDI-I do TST).

No período de exames e de férias escolares, é assegurado ao professor o recebimento da mesma remuneração devida nos meses letivos e, se despedido sem justa causa ao terminar o ano ou no curso dessas férias, faz jus aos salários correspondentes a elas (inteligência da Súmula 10 do TST).

1.1.10. ADVOGADOS

Segundo o art. 20 da *Lei n. 8.906/94* (Estatuto da Advocacia), o trabalho do advogado empregado não poderá exceder a duração diária de *quatro horas* contínuas e a de *vinte horas* semanais, salvo acordo ou convenção coletiva em contrário *ou no caso de dedicação exclusiva* (com jornada regular de oito e módulo semanal de quarenta horas). A dedicação exclusiva presume-se quando no contrato de trabalho se convenciona jornada em horário coincidente com a totalidade ou grande parte do expediente forense.

Considera-se como tempo de trabalho o período em que o advogado estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, no seu escritório ou em atividades externas, sendo-lhe reembolsadas as despesas feitas com transporte, hospedagem e alimentação.

As horas trabalhadas que excederem a jornada serão remuneradas com adicional mínimo de *100% (cem por cento)* sobre a hora normal, mesmo havendo contrato escrito em sentido contrário.

O período das *20 horas até às 5 horas* é considerado noturno, sendo as horas trabalhadas remuneradas com adicional mínimo de *25%*.

1.1.11. MÉDICOS E ENGENHEIROS

Por muito tempo a jurisprudência regional reconheceu a jornada especial de quatro horas para médicos e de seis horas para engenheiros. No entanto, com a revisão ocorrida em 2005, as orientações jurisprudenciais existentes no TST fundiram-se e ganharam o *status*

de súmula, sendo definido que não haverá limitação para a jornada e sim uma remuneração diferenciada:

Tendo em vista que as Leis n. 3.999/61 e 4.950-A/66 não estipulam a jornada reduzida, mas apenas estabelecem o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas para os médicos e de 6 horas para os engenheiros, não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário das categorias (Súmula 370 do TST).

Assim como os advogados, as horas trabalhadas pelos *engenheiros* no período noturno serão remuneradas com adicional mínimo de *25%*.

1.2. EXCLUÍDOS DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Algumas atividades não permitem o efetivo controle da jornada de trabalho, razão por que a própria legislação trabalhista deixou de conferir aos respectivos empregados o direito de reclamar horas extras.

Segundo o art. 62 da CLT, não realizam trabalho extraordinário:

a) os empregados que exerçam atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho (como o motorista, desde que não seja monitorado por satélite, ou o vendedor externo, que não necessite prestar contas todos os dias ou permanecer em contato permanente por telefone ou via internet);

Vale destacar, por oportuno, que também no *teletrabalho* (modalidade de trabalho a distância com uso de recursos de informática e telecomunicações) o controle da jornada pelo empregador se torne impraticável, incluindo o trabalhador na excludente prevista nesta alínea, conforme o caso concreto.

b) os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam os diretores e chefes de departamento.

Gerência e gestão representam administração. Nunca existirá um gerente sem subordinados ou sem qualquer autonomia. Por esse motivo, em razão de sua maior responsabilidade, deve receber gratificação de função, que não poderá ser inferior ao valor do respectivo salário acrescido de 40% (inteligência do art. 62, parágrafo único, *in fine*, da CLT). Inexistindo subordinados, autonomia ou uma gratificação de função

suficiente, o pseudogerente não passará de um simples empregado, sem qualquer restrição à realização e recebimento do trabalho extra.

1.3. REGIME DE TEMPO PARCIAL

O regime de tempo parcial foi criado pela Medida Provisória n. 1.709, em 1998, objeto de diversas reedições, recebendo a última o número 2.164-41, ainda vigente por ser anterior à Emenda Constitucional n. 32/2001.

Considera-se trabalho em *regime de tempo parcial* aquele cuja duração não exceda a *vinte e cinco horas semanais* (CLT, art. 58-A), sendo proibida a realização de horas extras (CLT, art. 59, § 4º).

Conforme já estudado, o salário a ser pago será proporcional à jornada em relação aos empregados que cumpram, nas mesmas funções, tempo integral.

Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento coletivo (acordo ou convenção). Em relação aos futuros funcionários, poderão ser contratados mediante simples indicação do regime no contrato de trabalho, independentemente de acordo ou convenção coletiva.

2 HORAS *IN ITINERE*

O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno (*in itinere*), por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de *local de difícil acesso* ou *não servido por transporte público*, o empregador *fornecer a condução* (CLT, art. 58, § 2º).

Para as microempresas e empresas de pequeno porte, poderá ser fixado por meio de acordo ou convenção coletiva, um tempo médio *in itinere* despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

Embora não necessariamente *in itinere* o tempo gasto no deslocamento da portaria da empresa até o efetivo local de trabalho (área interna) será considerado tempo à disposição do empregador.

A jurisprudência sumulada acaba disciplinando grande parte das demais particularidades sobre o assunto, nos seguintes termos:

Considerando que as horas in itinere *são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo* (Súmula 90,V, do TST).

A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas in itinere (Súmula 90, II, do TST).

A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas in itinere (Súmula 90, III, do TST).

Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas in itinere *remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público* (Súmula 90, IV, do TST).

O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas in itinere (Súmula 320 do TST).

Atualmente, além das hipóteses previstas para as microempresas e empresas de pequeno porte, o Tribunal Superior do Trabalho vem entendendo que a negociação coletiva pode limitar o pagamento das *horas in itinere*, desde que não pactuada supressão total.

(…) 3. Ora, nos termos de precedentes desta Corte Superior, existindo cláusula de instrumento coletivo que prevê fixação de critério único para pagamento das horas "in itinere", independentemente do tempo gasto no transporte, não há falar em supremacia da lei sobre a vontade das partes, ante o que dispõe o referido dispositivo constitucional. 4. Trata-se de hipótese típica de prevalência do negociado sobre o legislado, em flexibilização autorizada pela própria Carta Política. Isso porque tal possibilidade encontra respaldo nas hipóteses de flexibilização autorizadas pela Constituição Federal, pois, se a Carta Magna admite a alteração da jornada de trabalho (CF, art. 7º, XIII e XIV), todos aqueles direitos que dela decorrem também são passíveis de flexibilização. O que esta Corte não tem admitido é a supressão das horas de transporte. 5. Assim sendo, a decisão recorrida viola diretamente a norma constitucional, quando repudia expressamente a norma coletiva, que versou sobre direito não avesso à negociação coletiva, devendo ser reformada, a fim de que o licitamente acordado prevaleça sobre o legislado (TST, RR

155300-52.2007.5.09.0092. 7ª Turma, Rel. Min. Maria Doralice Novaes, *DEJT*, 11-6-2010).

3 TRABALHO NOTURNO

Segundo o art. 7º, IX, da CF, a remuneração do trabalho noturno será sempre superior à do diurno e, conforme o art. 73 da CLT, o acréscimo não poderá ser inferior a *20%* (salário-condição).

A hora do trabalho noturno será computada como de *52 minutos e 30 segundos* (CLT, art. 73, § 1º).

O art. 73, § 1º, da CLT, que prevê a redução da hora noturna, não foi revogado pelo inciso IX do art. 7º da CF/88 (OJ 127, SDI-I, do TST).

O trabalho em regime de turnos ininterruptos de revezamento não retira o direito à hora noturna reduzida, não havendo incompatibilidade entre as disposições contidas nos arts. 73, § 1º, da CLT, e 7º, XIV, da Constituição Federal (OJ 395, SDI-I, do TST).

Considera-se noturno o trabalho executado entre as *22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte* (CLT, art. 73, § 2º).

Assim, um empregado que inicia seus préstimos às 22 horas, terá cumprido sua primeira hora de trabalho às 22h52 min 30 seg, e às 5 horas do dia seguinte terá cumprido sua oitava hora de trabalho, concluindo toda a sua jornada, embora em um lapso temporal de apenas 420 minutos. Curiosamente, o dia trabalhista passa a ter 25 horas (17 horas das 5h00 às 22h00 e mais 8 horas das 22h00 às 5h00).

Nos horários mistos (períodos diurnos e noturnos) aplicam-se a redução e o adicional apenas às horas noturnas. No entanto, cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, é devido também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT (Súmula 60, II, do TST).

No mesmo sentido, o empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno tem direito ao adicional noturno relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã (OJ 388, SDI-I, do TST).

O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos (Súmula 60, I, do TST).

A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno (Súmula 265 do TST).

O adicional de periculosidade deve compor a base de cálculo do adicional noturno, já que também neste horário o trabalhador permanece sob as condições de risco (OJ 259, SDI-I, do TST).

4 REGIMES DE COMPENSAÇÃO

À luz do já citado art. 7º, XIII, da CF, a duração normal do trabalho não deve ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, *facultada a compensação, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho*.

Muito embora, em uma interpretação restritiva, a compensação exija prévia negociação coletiva, a leitura realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho admite a expressão "acordo" em sentido amplo, qual seja, individual ou coletivo (inteligência da Súmula 85, II, do TST), *mas sempre de forma escrita*.

4.1. SEMANAL

Nessa forma de compensação, o acréscimo de trabalho em um dia é compensado com a correspondente redução em outro(s), desde que não ultrapassado o módulo semanal (no caso do regular, quarenta e quatro horas).

Tradicionalmente, temos dois exemplos muito frequentes, ambos dispensando o trabalho aos sábados:

Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom	Total
8h48	8h48	8h48	8h48	8h48	0	0	44h

Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom	Total
9h00	9h00	9h00	9h00	8h00	0	0	44h

4.2. QUINZENAL

Na aludida compensação, o acréscimo de trabalho em um dia é compensado com a correspondente redução em outro(s), desde que

não superada a soma de dois módulos semanais, em duas semanas consecutivas (tradicionalmente, oitenta e oito horas).

São também identificados dois exemplos muito frequentes:

Semana espanhola
(OJ 323, SBDI-1 do TST)

Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom	Total
8h00	8h00	8h00	8h00	8h00	8h00	0	48h
8h00	8h00	8h00	8h00	8h00	0	0	40h

Sistema 12 x 36

Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom	Total
12h00	0	12h00	0	12h00	0	12h00	48h
0	12h00	0	12h00	0	12h00	0	36h

4.3. ANUAL (OU BANCO DE HORAS)

Instituída pela mesma medida provisória que criou o regime por tempo parcial, alterando o texto do art. 59, § 2º, da CLT, a compensação anual, mais conhecida como *banco de horas*, estabelece que o excesso de horas em um dia pode ser compensado pela correspondente diminuição em outro, de maneira que não exceda, no período máximo de *um ano*, à soma dos módulos semanais de trabalho previstos, nem seja ultrapassado o *limite máximo de dez horas diárias*.

Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom	
8h00	9h30	10h00	7h30	10h00	0	0	
7h00	8h30	9h30	6h00	8h00	4h00	0	
			Banco de horas				
0	+ 1h30	+ 2h00	- 0h30	+ 2h00	- 4h00	0	Saldo
- 1h00	+ 0h30	+ 1h30	- 2h00	0	0	0	0 horas

Alcançado um ano ou rescindido o contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral do período extraordinário, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas com adicional de *50%*, salvo se maior valor tiver sido convencionado.

Embora a lei não preveja em nenhum momento a hipótese de saldo negativo no banco de horas, atingido o tempo máximo de um ano, deverá aquele ser zerado, para o cômputo de um novo período de compensação. A transposição de saldo negativo de um exercício para outro, além de altamente contestável do ponto de vista da proteção do trabalhador, dependerá, no mínimo, de previsão em acordo ou convenção coletiva.

Qualquer trabalho acima de dez horas diárias apenas permite o lançamento no banco de horas do excesso até a décima hora. O restante do tempo será lançado na próxima folha de pagamento como extra, acrescido de adicional mínimo de 50%.

4.4. EM ATIVIDADES INSALUBRES

Consoante a *Súmula 349 do TST*, a validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde (dispensa) da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/88; art. 60 da CLT).

4.5. SEM OBSERVÂNCIA DAS EXIGÊNCIAS LEGAIS

Segundo a *Súmula 85, I, do TST*, a compensação das jornadas de trabalho deve ser ajustada por *acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva* (consideradas exigências legais).

Dessa forma, o acordo ainda que individual, *mas desde que escrito*, será válido para compensação das horas, *salvo se existente norma coletiva em sentido contrário*.

No entanto, importante ressaltar que *o mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional* (Súmula 85, III, do TST).

Então, vejamos:

Com acordo individual escrito ou negociação coletiva

Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom	Total
9h00	9h00	9h00	9h00	8h00	0	0	44h

Indevido qualquer pagamento

Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom	Total
9h00	9h00	9h00	9h00	9h00	0	0	45h

Pagamento de 1 hora extra com respectivo adicional

(salário-hora x 1 + 50% do salário-hora × 1)

Etapas para apuração do extra a receber:

1) isolar a semana, quinzena ou ano, conforme o tipo de compensação estipulado;

2) somar todas as jornadas realizadas (na semana, quinzena ou ano);

3) subtrair o módulo semanal ou a soma dos módulos semanais do período, calculando-se o *número de horas extras* a serem pagas;

4) deverá ser efetuado o pagamento do excesso, observando-se a seguinte operação:

(*salário-hora × nº horas extras + **50% do salário-hora × nº horas extras)

Vale ressaltar que não se pode confundir o sistema centesimal (tradicionalmente utilizado nas operações matemáticas) com o sistema hexadecimal (horário).

Dessa forma, 15 minutos, em relação a 1 hora (60 minutos), representam 0,25 (15/60); 30 minutos representam 0,5 (30/60); 45 minutos representam 0,75 (45/60); 1 hora representa 1 (60/60); 1h15 representa 1,25 (75/60), e assim sucessivamente.

* *V.* item 5.1.

** Caso não tenha sido convencionado um adicional superior para a categoria.

Sem acordo individual escrito ou negociação coletiva

Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom	Total
9h00	9h00	9h00	9h00	8h00	0	0	44h

Pagamento de apenas 4 horas de adicional
(50% do salário-hora × 4)

Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sáb	Dom	Total
9h00	9h00	9h00	9h00	9h00	0	0	45h

Pagamento de 1 hora extra com 5 horas de adicional
(salário-hora × 1 + 50% do salário-hora × 5)

Etapas para apuração do extra a receber:

1) isolar os dias de trabalho dentro de cada semana laborada;

2) subtrair da jornada limite (ou estipulada) o tempo de trabalho em cada um dos dias;

3) somar apenas os resultados *positivos* dentro da semana, obtendo-se o *número de horas de adicional* a serem pagas;

4) isolar a própria semana laborada;

5) somar todas as jornadas realizadas dentro da aludida semana;

6) subtrair o módulo semanal, calculando-se o *número de horas extras* a serem pagas;

7) deverá ser efetuado o pagamento do excesso, observando-se a seguinte operação:

(*salário-hora × nº horas extras + **50% do salário-hora × *** nº horas de adicional)

5 REGIME DE MERA PRORROGAÇÃO (HORAS SUPLEMENTARES)

As horas trabalhadas além da jornada normal, em regime de mera prorrogação (sem convenção de correspondente compensação), são

* *V.* item 5.1.

** Caso não tenha sido convencionado um adicional superior para a categoria.

*** O número de horas de adicional nunca poderá ser inferior ao número de horas extras, devendo ser utilizado o mesmo numeral para ambos, se necessário.

consideradas *extraordinárias* (ou popularmente conhecidas apenas como *extras*), devendo ser quitadas necessariamente na próxima folha de pagamento, acrescidas do adicional mínimo de *50%* (art. 7º, XVI, da CF).

Na mesma linha, a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário (Súmula 85, IV, do TST).

A duração normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas. No entanto, "a limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas" (Súmula 376, I, do TST).

Ocorrendo necessidade imperiosa, em face de motivo de *força maior* (acidente, enchente etc.) ou para *atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto* (CLT, art. 61), o acréscimo pode se estender até *doze horas* de trabalho, mas deve ser *comunicado*, dentro de *dez* dias, à Gerência Regional do Trabalho.

PRORROGAÇÃO DE JORNADA

— acréscimo de até 2 horas
=> independente de comunicação à GRT

— jornada de 12 horas => dependente de comunicação à GRT
(força maior ou serviços inadiáveis)

Vale salientar que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários (CLT, art. 58, § 1º). Entretanto, como bem definido na jurisprudência, qualquer excesso acima de cinco minutos acarretará, sim, uma sobrejornada, podendo-se apenas desprezar duas variações nesse máximo, totalizando dez minutos:

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal (Súmula 366 do TST).

5.1. VALOR E REFLEXOS

O cálculo do valor do labor extraordinário depende do salário-hora do trabalhador.

A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa (Súmula 264 do TST).

Por esse motivo, é necessário, primeiro, definir o importe salarial, composto do salário básico acrescido da gratificação por tempo de serviço e dos adicionais salariais (insalubridade, periculosidade, noturno, transferência etc.).

A gratificação por tempo de serviço integra o cálculo das horas extras (Súmula 226 do TST).

Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais (Súmula 139 do TST).

O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras (Súmula 132, I, do TST).

O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos (Súmula 60, I, do TST).

O adicional noturno integra a base de cálculo das horas extras prestadas no período noturno (OJ 97, SDI-I, do TST).

Após os devidos acréscimos, o importe salarial do horista (trabalhador que recebe por hora) está definido, mas para o mensalista (trabalhador que recebe ao final de um mês), ainda há a necessidade de um divisor.

O divisor será obtido pelo resultado da seguinte operação: *número de horas do módulo semanal dividido pelo número de dias úteis* (semanal), *multiplicado por 30*.

(nº horas módulo semanal: nº dias úteis) × 30

Assim, o *divisor comum* passa a ser *220* (44 : 6 × 30) e dos demais trabalhadores, seguindo a mesma lógica.

Para o cálculo do salário-hora do empregado horista, submetido a turnos ininterruptos de revezamento, considerando a alteração da jornada de 8 para 6 horas diárias, aplica-se o divisor 180 em observância ao disposto no art. 7º, VI, da Constituição Federal, que assegura a irredutibilidade salarial (OJ 396, SDI-I, do TST).

No regime de prorrogação, as horas e minutos trabalhados além da jornada diária e do módulo semanal deverão ser pagos como extras, com base no salário-hora calculado, acrescido do adicional mínimo de 50% (salário-condição), na forma do *art. 7º, XVI, da Constituição Federal*.

Contudo, no caso de *comissionista* (puro ou com parcela salarial variável), considerando que a respectiva remuneração não contempla o descanso semanal remunerado, temos um cálculo distinto para o *salário-hora variável*, que se faz pela soma do *total de comissões recebidas por mês, dividido pelo número de horas efetivamente trabalhadas* (Súmula 340 do TST), pagando-se pela sobrejornada *apenas horas de adicional* (na razão mínima de 50% sobre esse salário-hora diferenciado).

O empregado que recebe remuneração mista, ou seja, uma parte fixa e outra variável, tem direito a horas extras pelo trabalho em sobrejornada. Em relação à parte fixa, são devidas as horas simples acrescidas do adicional de horas extras. Em relação à parte variável, é devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se à hipótese o disposto na Súmula 340 do TST (OJ 397, SDI-I, do TST).

A importância paga a título de horas extras e respectivos adicionais, na hipótese de serem habituais, refletirá (passará a compor a base) no cálculo dos *décimos terceiros salários* (Súmula 45 do TST), *descansos semanais remunerados* (Súmula 172 do TST), *Fundo de Garantia por Tempo de Serviço* (Súmula 63 do TST) e, embora canceladas as Súmulas 94 e 151 do TST pela Resolução Administrativa n. 121/2003, também das *férias* e do *aviso prévio indenizado* (por força da literalidade dos arts. 142, § 5º, e 487, § 5º, respectivamente, da CLT), devendo ser observado, para tanto, o número efetivo de horas laboradas e aplicado o valor do salário-hora da época do pagamento (inteligência da Súmula 347 do TST).

O cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número de horas efetivamente prestadas e a ele

aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas (Súmula 347 do TST).

O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no caput *do art. 59 da CLT* (Súmula 376, II, do TST).

5.2. SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS

Pelo entendimento da *Súmula 291 do TST*, a supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, *durante pelo menos um ano*, assegura ao empregado o direito de indenização correspondente ao valor de *um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de sobrejornada*.

O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos doze meses, multiplicada pelo valor da hora extra no dia da supressão.

6 meses de horas extras	=> sem indenização
1 ano de horas extras	=> 1 mês como indenização
1 ano e 4 meses de horas extras	=> 1 mês como indenização
1 ano e 6 meses de horas extras	=> 2 meses como indenização

6 ESCALA DE SOBREAVISO

Criada, a princípio, para atender às exigências do serviço ferroviário (CLT, art. 244, § 2º), a escala de sobreaviso consiste na permanência do empregado em sua residência, aguardando chamado para o serviço a qualquer momento. Cada escala de sobreaviso não pode ultrapassar *vinte e quatro horas*, que serão remuneradas à razão de *1/3 do salário-hora normal* (excluídos eventuais adicionais de insalubridade ou periculosidade).

Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas (Súmula 132, II, do TST).

Por analogia, muitas outras atividades passaram a reconhecer a escala de sobreaviso aos empregados, porém, foi com o surgimento do aparelho *bip* que muitos usuários foram à Justiça do Trabalho reivindicar o reconhecimento de sua inclusão no indigitado regime e a correspondente remuneração adicional.

A matéria foi até objeto da Orientação Jurisprudencial n. 49 (ainda vigente), versando que o uso do aparelho *bip* pelo empregado, por si só, não caracterizaria o regime de sobreaviso, uma vez que o trabalhador não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.

Ocorre que, com o avanço tecnológico, o sistema de *bip* foi literalmente substituído pela telefonia móvel (celular), que atualmente é acessível (em razão dos extensos parcelamentos dos equipamentos e dos planos pré-pagos) aos trabalhadores de todas as condições sociais.

Assim, se o simples uso de um aparelho celular, ainda que de propriedade do empregador, ensejasse a configuração de uma escala de sobreaviso, certamente o sistema trabalhista entraria em colapso.

Por esse motivo é que a jurisprudência atual exige do trabalhador ao menos o dever de sobriedade e a restrição na liberdade de locomoção, para reconhecer uma escala de sobreaviso.

"Nos termos da Orientação Jurisprudencial n. 49 da SBDI-1, aplicável por analogia, não se caracteriza o sobreaviso se o empregado aguarda chamado para o serviço com o uso de *celular*, sem que haja restrição à sua liberdade de locomoção" (TST, E-RR 805.488/2001, 8ª T., *DJ* 7-3-2008).

Isso não quer dizer, obviamente, que o empregado deixará de receber pelo efetivo chamado ao trabalho. No caso de ser requisitado quando em descanso, será considerado tempo de serviço (à disposição do empregador), configurando labor extraordinário, desde o momento da convocação até o final do trabalho (para a doutrina vanguardista, estendendo-se até o exato instante de retorno ao local onde o empregado se encontrava).

O mesmo serviço ferroviário que introduziu a escala de sobreaviso, também criou a escala de *prontidão* (com um máximo de doze horas), na qual o empregado deve permanecer ao longo da estrada de ferro, aguardando ordens e recebendo a razão de *2/3 do salário-hora* (CLT, art. 244, § 3º).

7 INTERVALOS

Intervalo é o lapso temporal que separa duas jornadas ou duas partes de uma mesma jornada de trabalho.

Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada (Súmula 118 do TST).

7.1. ENTRE JORNADAS

Também chamado de *interjornada*, esse intervalo representa o período de descanso entre duas jornadas de trabalho e que, segundo o *art. 66 da CLT*, deverá ser de, no mínimo, *onze horas consecutivas*.

Assim sendo, uma pessoa que labore até às 20 horas, não pode iniciar uma nova jornada de trabalho antes das 7 horas do dia seguinte.

O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula n. 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional (OJ 355, SBDI-1, do TST).

7.2. INTRAJORNADA

Costumeiramente denominado *intervalo para refeição e descanso*, ele separa dois períodos de trabalho, dentro de uma mesma jornada.

Conforme o *art. 71 da CLT*, em qualquer trabalho contínuo, cuja duração *exceda seis horas*, torna-se imperativo um intervalo de, no mínimo, *uma hora* e, salvo acordo escrito ou negociação coletiva em contrário, *não poderá ultrapassar duas horas*. A partir de *quatro horas e não excedendo seis*, deverá ser respeitado apenas um intervalo de *quinze minutos*.

até 4 horas de trabalho contínuo => não há necessidade de intervalo

+ 4 até 6 horas de trabalho contínuo => intervalo de 15 minutos

+ 6 horas de trabalho contínuo => intervalo de 1 a 2 horas

O limite mínimo de uma hora (nas jornadas excedentes de seis horas) somente poderá ser reduzido por ato do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) quando verificado que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e desde que os respectivos empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado a horas suplementares (CLT, art. 71, § 3º).

É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/88), infenso à negociação coletiva (OJ 342, SBDI-1, do TST).

Supressão e reflexos

Além de constituir infração administrativa, a não concessão do intervalo integral para repouso e alimentação obrigará o empregador *a remunerar* todo o período correspondente (e não apenas o tempo de intervalo suprimido) com um acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (CLT, art. 71, § 4º, acrescentado pela Lei n. 8.923/94).

"Após a edição da Lei n. 8.923/1994, a não concessão *total ou parcial* do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, *implica o pagamento total do período correspondente*, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho" (OJ 307 — SBDI-1 do TST).

Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput *e § 4º, da CLT* (OJ 380, SDI-I, do TST).

Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei n. 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais (OJ 354, SBDI-1, do TST).

7.3. PAUSA

Considera-se pausa o tempo de repouso usufruído pelo trabalha-

dor dentro da jornada, mas *não deduzido da duração normal de trabalho* (o que vale dizer, considerado trabalho efetivo). A pausa pode ter previsão legal, ser objeto de negociação coletiva ou decorrer de mera liberalidade do *empregador*.

Mecanografia

Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), para evitar as lesões por esforços repetitivos (denominadas LER ou DORT), a cada período de *noventa minutos* de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de *dez minutos, não deduzidos da duração normal do trabalho* (CLT, art. 72).

Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (…) razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo (Súmula 346 do TST).

Algumas empresas, para evitarem as indigitadas doenças profissionais, introduzem, durante a jornada de trabalho, ginásticas laborais obrigatórias para os trabalhadores, visando o relaxamento da musculatura.

Câmaras frigoríficas

Aos empregados que trabalham no interior de câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de *uma hora e quarenta minutos* de trabalho contínuo, será assegurado um período de *vinte minutos* de repouso, computado como de trabalho efetivo (CLT, art. 253, *caput*).

Minas de subsolo

A cada período de *três horas consecutivas* de trabalho em minas de subsolo, será obrigatória uma pausa de *quinze minutos*, na superfície, para repouso do trabalhador, a qual será computada na duração normal de trabalho efetivo (CLT, art. 298).

7.4. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

Todo empregado tem direito a um descanso (também denominado *repouso*) semanal, sem prejuízo à sua remuneração, de *vinte e quatro horas consecutivas*, preferencialmente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local (CF, art. 7º, XV c/c a Lei n. 605/49, art. 1º).

Serão consideradas exigências técnicas as que, pelas suas condições peculiares ou em razão do interesse público, tornem indispensável a continuidade do serviço (Lei n. 605/49, art. 5º, parágrafo único).

No momento da concessão do DSR dever-se-á observar um intervalo mínimo de *35 (trinta e cinco) horas consecutivas* (resultado da soma das onze horas interjornada com as vinte e quatro horas de descanso semanal remunerado).

No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entrejornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional (Súmula 110 do TST).

Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção dos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro, sujeito a fiscalização (CLT, art. 67, parágrafo único), a fim de que, em um período máximo de *sete* semanas, cada empregado usufrua pelo menos de um domingo de folga (Portaria MTE n. 417/66, art. 2º, *b*). No comércio em geral, observada a legislação municipal, o DSR deverá coincidir com o domingo ao menos uma vez no intervalo máximo de *três* semanas, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva (Lei n. 10.101/2000, art. 6º, parágrafo único, com redação dada pela Lei n. 11.603/2007).

Importante salientar que o DSR deve ser concedido ao trabalhador uma vez em cada semana, entendida esta como o período compreendido entre segunda-feira e domingo. Inexiste obrigação legal de concessão de descanso no dia imediatamente após o sexto dia de trabalho, sistema conhecido como de descanso *hebdomadário*.

A remuneração do descanso semanal corresponderá (Lei n. 605/49, art. 7º):

a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas (divisão por 1, 7, 15 ou 30, repectivamente);
b) para os que trabalham por hora, à de sua jornada normal de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas (apurando-se a média quando o trabalho não for realizado em todos os dias úteis);

c) para os que trabalham por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestado ao empregador no período.

Computam-se no cálculo do repouso semanal remunerado as horas extras habitualmente prestadas (Súmula 172 do TST).

A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de bis in idem (OJ 394, SDI-I, do TST).

Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista. No caso do horista, receberá o valor correspondente ao DSR de forma destacada em sua folha de pagamento.

É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que pracista (Súmula 27 do TST).

Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho (Lei n. 605/49, art. 6º). Melhor esclarecendo, *o empregado que se atrasou, registrou ausência injustificada ou sofreu punição disciplinar não perde o direito ao descanso, mas tão somente à remuneração do respectivo dia* (não trabalha e não recebe).

Remuneração do descanso semanal = assiduidade + pontualidade

Ausências justificadas

São consideradas ausências justificadas (Lei n. 605/49 c/c CLT, art. 473):

a) o não comparecimento do empregado consentido pelo empregador (sem o correspondente desconto no salário);

b) até *dois dias* consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob dependência econômica — chamado período de *nojo* (a CLT não contempla nenhum outro parente ou pessoa com afinidade amorosa, como noivo ou namorado);

c) até *três dias* consecutivos, em virtude de casamento — chamado período de *gala* (normalmente os casais acabam estendendo a lua de mel emendando um período de férias);

d) por *um dia*, em cada doze meses de trabalho, no caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
e) até *dois dias* consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor;
f) no período de tempo em que tiver de cumprir exigências do serviço militar (apresentação anual do reservista);
g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
h) pelo tempo necessário, quando tiver que comparecer a juízo (inclusive na função de jurado) ou, na qualidade de representante de entidade sindical, se estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;
i) pelo dobro de dias de convocação para compor mesas receptoras ou juntas eleitorais (Lei n. 9.504/97, art. 98);
j) motivada por doença do trabalhador, devidamente comprovada mediante atestado de médico da empresa ou por ela designado — convênio (Súmula 282 do TST). Na falta deste, sucessivamente, por médico de instituição de previdência social; de serviço de repartição federal, estadual ou municipal; de sindicato ou de livre escolha.

Vale ressaltar que, no caso dos professores, os períodos de *gala* e de *nojo* serão de *nove dias* cada.

Trabalho extraordinário no DSR

Regra válida tanto para o empregado urbano (incluindo o doméstico) como para o rural:

O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal (Súmula 146 do TST).

7.4.1. FERIADOS

São considerados feriados civis (Lei n. 9.093/95 c/c Lei n. 9.335/95 e Lei n. 662/49 e suas alterações):

a) os declarados em lei federal, tais como: 1º de janeiro (Dia da Paz Mundial), 21 de abril (Tiradentes), 1º de maio (Dia do Trabalho), 7 de setembro (Independência do Brasil), 2 de novembro (Finados), 15 de novembro (Proclamação da República) e 25 de dezembro (Natal);

b) a data magna do Estado, fixada em lei estadual;
c) os dias de início e fim do ano de centenário dos Municípios, fixados em lei municipal.

São feriados religiosos: os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local e em número não superior a quatro, incluída sempre a Sexta-feira da Paixão e o dia 12 de outubro (Nossa Senhora Aparecida — padroeira do Brasil). Normalmente também o dia da fundação ou da padroeira do Município e o de *Corpus Christi*).

Os chamados *pontos facultativos*, decretados pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, não vincularão a iniciativa privada, sendo permitida a regular prestação do trabalho.

Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, *salvo se o empregador determinar outro dia de folga* (Lei n. 605/49, art. 9º).

Não serão acumuladas as remunerações do repouso semanal e do feriado civil ou religioso, que recaírem no mesmo dia (Decreto n. 27.048/49, art. 11, § 3º).

É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, *desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal* (Lei n. 10.101/2000, art. 6º-A, com redação dada pela Lei n. 11.603/2007), sob pena de multa.

Quadro sinótico – Duração do trabalho

1. Jornada de trabalho e módulo semanal	Duração de trabalho	Tempo de serviço efetivo	
	Serviço efetivo (CLT, art. 4º, *caput*)	Período à disposição do empregador	aguardando ou executando ordens

1. Jornada de trabalho e módulo semanal	Horário de trabalho deve constar	Livro de registros – até 10 empregados Cartão de ponto – mais de 10 empregados (entrada e saída)	
	Jornada de trabalho	Duração diária de trabalho	
	Módulo semanal	Duração semanal de trabalho	
	Limite de duração de trabalho	até 8 horas diárias e 44 horas semanais (CF/88, art. 7º, XIII) O excedente = horas extraordinárias A - Exceções *Obs*.: esses limites podem ser alterados quando mais benéfico ao trabalhador	
	a) turnos ininterruptos de revezamento (CF/88, art. 7º, XIV)	Jornada = 6 horas diárias (salvo negociação coletiva) Pressupõe drástica alteração no relógio biológico do trabalhador Súm. 360/TST, Súm. 423/TST e OJ 360, SBDI-1/TST	
	b) aeronautas (Lei n. 7.183/84)	Aeronauta	Quem trabalha a bordo de aeronave (art. 2º)
		Tripulantes	Comandante, copiloto, mecânico de voo, navegador, radioperador e comissários
		Aeroviário – Dec.-Lei n. 1.232/62	Quem exerce função terrestre à empresa aérea. Ex.: balconista Não possuem jornada especial
		Jornada do aeronauta	Lapso = da apresentação no aeroporto até 30 minutos após a parada final da aeronave

<table>
<tr><td rowspan="8">1. Jornada de trabalho e módulo semanal</td><td rowspan="2">b) aeronautas (Lei n. 7.183/84)</td><td>Duração</td><td colspan="2">11h – tripulação mínima
14h – tripulação composta
20h – tripulação de revezamento</td></tr>
<tr><td>Limite</td><td colspan="2">60h semanais
176h mensais</td></tr>
<tr><td rowspan="2">c) bancários (CLT, arts. 224 e 226)</td><td colspan="3">Possuem jornada especial
6h diárias e 30h semanais</td></tr>
<tr><td colspan="3">Não aplicação da jornada especial ao bancário exercente de cargo de confiança. Exceção: quando não couber gratificação mínima de 1/3
Súm. 55, 93, 102, 109, 113, 117, 119, 124, 199, 239, 240, 257, 287/TST</td></tr>
<tr><td>d) ascensoristas, telefonistas, mineiros e operadores cinematográficos</td><td colspan="3">Lei. n. 3.270/57, CLT, arts. 227, 234, 293 e 294 (duração de trabalho especial)
6h diárias e 36h semanais
Súm. 178/TST</td></tr>
<tr><td rowspan="2">e) artistas profissionais (Lei n. 6.533/78)</td><td>Quem</td><td>cria interpreta ou executa</td><td>obra de caráter cultural e pública</td></tr>
<tr><td colspan="2">Duração de trabalho</td><td>6h – diárias
30h – semanais</td></tr>
<tr><td>f) profissionais da fisioterapia e da terapia ocupacional (Lei n. 8.856/94)</td><td colspan="2">Limite da duração de trabalho</td><td>30 horas semanais</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="11">1. Jornada de trabalho e módulo semanal</td><td rowspan="2">g) jornalistas e músicos</td><td>Jornalista (CLT, art. 302) – limite de duração do trabalho</td><td>5h diárias (nunca superior a 7h)
25h semanais</td></tr>
<tr><td>Músico (Lei n. 3.857/60) – limite de duração do trabalho – 5h diárias (regra)</td><td>6h (eventos públicos)
7h (força maior)</td></tr>
<tr><td>h) técnicos em radiologia (Lei n. 7.394/85, art. 14)</td><td colspan="2">Ex.: operadores de raio x
Duração máxima de trabalho = 24h semanais</td></tr>
<tr><td rowspan="3">i) professores (CLT, arts. 318, 319, Súm. 10 e 351/TST)</td><td colspan="2">Seguem regramento especial</td></tr>
<tr><td>Limite de jornada no mesmo estabelecimento de ensino</td><td>4 aulas consecutivas
6 aulas intercaladas</td></tr>
<tr><td colspan="2">Ministrar aulas aos domingos = vedado
remuneração = nº de aulas semanais x 4,5 – nº de faltas</td></tr>
<tr><td rowspan="3">j) advogados (Lei n. 8.906/94, art. 20)</td><td>Duração máxima de trabalho</td><td>4h diárias contínuas
20h semanais</td></tr>
<tr><td>Exceções</td><td>Dedicação exclusiva = 8h diárias e 40h semanais</td></tr>
<tr><td colspan="2">Remuneração das horas extras = 100% da hora normal
Hora noturna = 20h às 5h = 25% (adicional)</td></tr>
<tr><td>k) médicos e engenheiros (Leis ns. 3.999/61 e 4.950/66)</td><td colspan="2">Não há jornada reduzida
Adicional de horas extras = acima da 8ªh diária
Súm. 370/TST</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="2">1. Jornada de trabalho e módulo semanal</td><td>Excluídos de controle da jornada de trabalho (CLT, arts. 62 e 224, § 2º)</td><td>Não fazem jus a horas extras:
Gerentes (exercentes de cargo de gestão) receberão gratificação de
40% (regra)
Empregados que exercem função incompatível com a fixação de jornada vendedor externo, motorista</td></tr>
<tr><td>Regime de tempo parcial (MP n. 2.164-41)</td><td>Duração não excedente a 25h semanais (CLT, art. 58-A)
Vedação às horas extras (CLT, art. 59, § 4º)
Salário = proporcional à jornada</td></tr>
<tr><td>2. Horas in itinere – CLT, art. 58, § 2º</td><td colspan="2">Conceito: é o tempo despendido pelo empregado até o local de serviço e para o seu retorno
Ele só será computado na jornada quando:
a empresa estiver situada em local
de difícil acesso ou
não servido por transporte público ou
o empregador fornecer a condução Súm. 90, II a V e Súm. 320/TST</td></tr>
<tr><td>3. Regimes de compensação – CF/88, art. 7º, XIII</td><td colspan="2">Visa superar o limite de duração do trabalho (8h diárias e 44h semanais) por meio da concessão de descanso
Pode ser fixado via
acordo → individual → coletivo
convenção
Súm. 85, II/TST
A – semanal
A compensação se dá semanalmente. Ex.: dispensa no sábado
B – quinzenal
A compensação se dá em até 15 dias. Ex.: semana espanhola (OJ 323, SBDI-1/TST) e sistema 12 x 36
C – anual (banco de horas)
CLT, art. 59, § 2º
Compensação – em até 1 ano
Respeito ao limite diário de 10 horas, sob pena do adicional de 50% sobre a hora extra</td></tr>
</table>

3. Regimes de compensação – CF/88, art. 7º, XIII	D – em atividades insalubres (Súm. 349/TST) E – sem observância das exigências legais (Súm. 85, III, TST)	
4. Trabalho noturno – CF/88, art. 7º, IX e CLT, art. 73	A remuneração sempre será superior à do diurno O adicional nunca será inferior a 20% 1h trabalhada = 52'30" Adicional noturno pago com habitualidade integra o salário Horário misto = redução da hora trabalhada e adicional noturno somente incidirá às horas noturnas Transferência para período diurno implica a perda do adicional (Súm. 60, I e II, e Súm. 265/TST)	
5. Regime de mera prorrogação (horas extras)	Trata-se de acréscimo à jornada de trabalho + de 2 horas – independe de comunicação à GRT Até 12 horas diárias → força maior ou serviços inadiáveis (depende de comunicação à GRT em 10 dias) Pagamento com adicional mínimo de 50% sobre a hora normal As variações no registro de ponto não superior a 5 min. (total 10) não serão consideradas como extras. CLT, arts. 58, § 1º, e 61 Súm. 366 e 376, I/TST CF/88, art. 7º, XVI	
	A – valor e reflexos das horas extras	Base de cálculo das horas extras = salário-hora nº do módulo semanal ÷ nº de dias trabalhados x 30 o módulo semanal = horas extras (adicional 50%) As horas extras habituais refletirão: aviso prévio 13º salário férias DSR FGTS Súm. 60, I; 45; 132, I; 139; 172; 203; 264; 340; 347

5. Regime de mera prorrogação (horas extras)	B – supressão de horas extras habituais – Súm. 291/TST	O empregador pagará indenização ao empregado que prestou horas extras habituais por prazo igual ou superior a 1 ano Valor: 1 mês do salário a cada ano suprimido ou a partir de 6 meses de supressão Quadro emblemático: 6 meses de HE ⇒ sem indenização 1 ano de HE ⇒ 1 mês de indenização 1 ano e 4 meses de HE ⇒ 1 mês de indenização 1 ano e 6 meses de HE ⇒ 2 meses de indenização
6. Escala de sobreaviso – CLT, art. 244, § 2º		Consiste na permanência do empregado em sua residência, aguardando chamado do empregador a qualquer momento Escala não superior a 24h remuneradas com adicional de 1/3 da hora normal, sem a incidência do adicional de insalubridade/periculosidade Lapso do sobreaviso – desde a convocação até o final do trabalho Escala de prontidão – escala de 12h, ante o adicional de 2/3 do salário-hora (CLT, art. 244, § 3º) OJ 49/SBDI-1/TST
7. Intervalos		É o lapso temporal que separa 2 períodos de trabalho A – interjornada – entre 2 jornadas = 11h consecutivas (CLT, art. 66, e OJ 355, SBDI – 1/TST) B – intrajornada – na mesma jornada (p/ refeição e descanso) Até 4h de trab. contínuo = não há intervalo + 4h até 6h trab. contínuo = intervalo de 15 min. + 6h de trab. contínuo = intervalo de 1 a 2 horas (CLT, art. 71, e OJ 342, SBDI-1/TST) *Supressão e reflexos* A supressão de redução do intervalo intrajornada gera:

7. Intervalos	Infração administrativa Remuneração com acréscimos de, no mínimo, 50% sobre a hora normal de todo o período do intervalo CLT, art. 71, § 4º OJ 307 OJ 354 SBDI-1/TST **C** – pausa *Mecanografia* – CLT, art. 72 90 min. de trabalho ⇒ 10 min. de repouso Visa evitar → LER → DORT Aplicação analógica ao digitador (Súm. 346/TST) *Câmaras frigoríficas* – CLT, art. 253, *caput* 1h40 min. de trabalho = 20 min. de repouso computado como trabalho efetivo *Minas de subsolo* – CLT, art. 298 3h consecutivas de trabalho = 15 min. de repouso
	D – descanso semanal remunerado – DSR – CF/88, art. 7º, XV, Lei n. 605/49 Descanso semanal de 24h + concedido ao empregado + sem prejuízo da remuneração + preferencialmente aos domingos Entre 2 módulos semanais = 35h de descanso ao empregado Escala de revezamento para o trabalho realizado aos domingos a cada 7 semanas – 1 DSR aos domingos Súm. 27, 110, 146 e 172/TST Trabalho extraordinário no DSR é válido para trabalhador urbano e trabalhador rural Se não compensado será pago em dobro + remuneração do DSR Feriados **a)** civis – Lei n. 9.093/95, Lei n. 662/49 **b)** religiosos → declarados por lei municipal (até 4) → fundação ou padroeira do Município → *Corpus Christi*

7. Intervalos	Pontos facultativos – não vinculação à iniciativa privada Impossibilidade de suspensão da atividade empresária + em feriados (civis ou religiosos) = remuneração paga em dobro ⇒ exceção: DSR fixado em outra data Atividades comerciais em feriados Admitido desde que autorizado por convenção coletiva

Capítulo II
FÉRIAS

Todo empregado terá anualmente direito ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração (CLT, art. 129).

Na verdade, as férias representam o binômio *descanso — remuneração*. Se não houver descanso, mas somente remuneração, ou, se não houver remuneração, mas apenas descanso, o trabalhador não terá usufruído férias.

FÉRIAS = DESCANSO + REMUNERAÇÃO

1 DURAÇÃO

Após *cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho* (chamado *período aquisitivo*), o empregado terá direito às férias, na seguinte proporção (CLT, art. 130):

I — *trinta dias* corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de *cinco vezes*;

II — *vinte e quatro dias* corridos, quando houver registrado de *seis* a *quatorze faltas*;

III — *dezoito dias* corridos, quando houver registrado de *quinze* a *vinte e três faltas*;

IV — *doze dias* corridos, quando houver registrado de *vinte e quatro* a *trinta e duas faltas*.

A proporção das férias está na razão *seis*, ou seja, 30, 24, 18 e 12 são múltiplos do numeral 6 (progressão geométrica decrescente).

A quantidade de faltas está na escala *nove*, iniciando-se em 6 e limitando-se a 32 (progressão aritmética crescente).

Até para evitar o *bis in idem*, é vedado descontar do período de férias do empregado as faltas ao serviço.

Não será considerada falta ao serviço a ausência do empregado:

a) justificada (*v.* Capítulo I, item 7.3);

b) nos dias em que não tenha havido serviço;

c) durante o período de licença-maternidade ou decorrente de aborto não criminoso;

d) por motivo de acidente do trabalho ou de enfermidade atestada pelo INSS;

e) durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido.

Regime de tempo parcial

Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito às férias, na seguinte proporção (CLT, art. 130-A):

I — *dezoito dias*, para a duração do trabalho semanal superior a *vinte e duas horas*, até *vinte e cinco horas*;

II — *dezesseis dias*, para a duração do trabalho semanal superior a *vinte horas*, até *vinte e duas horas*;

III — *quatorze dias*, para a duração do trabalho semanal superior a *quinze horas*, até *vinte horas*;

IV — *doze dias*, para a duração do trabalho semanal superior a *dez horas*, até *quinze horas*;

V — *dez dias*, para a duração do trabalho semanal superior a *cinco horas*, até *dez horas*;

VI — *oito dias*, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a *cinco horas*.

O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que registrar mais de *sete faltas* injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias *reduzido à metade*.

Claramente se percebe que no regime de tempo parcial o número de dias de férias é diretamente proporcional ao módulo semanal de trabalho, e não à quantidade de faltas injustificadas registradas.

Variando de *dezoito* a *oito dias*, na escala *dois*, o período de férias será sempre reduzido pela metade quando as faltas injustificadas superarem *sete*.

2 PERDA DO DIREITO

Perderá o direito às férias o empregado que, no curso do período aquisitivo (CLT, art. 133):

a) deixar o emprego e não for readmitido dentro dos *sessenta dias* subsequentes à sua saída (pedir demissão e não obter nova contratação na mesma empresa antes de *sessenta dias*). Em sentido contrário, recontratado antes de ultrapassado o lapso temporal fixado, terá continuidade a cômputo do aquisitivo, descontando-se apenas, ao final, a remuneração já recebida;

b) permanecer em gozo de licença, com percepção de salário, por mais de *trinta dias*;

c) deixar de trabalhar, com recebimento de salário por mais de *trinta dias*, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa (que deverá ser comunicada à GRT e ao sindicato da categoria profissional com antecedência mínima de *quinze dias*);

d) houver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de *seis meses*, embora descontínuos.

No implemento de alguma das citadas condições, terá início um *novo período aquisitivo* assim que o empregado retornar ao serviço.

Assim sendo, considerando que o trabalhador registra diversos períodos aquisitivos durante a relação empregatícia, cada qual representando doze meses de vigência do contrato de trabalho, a ocorrência de qualquer das hipóteses citadas faz com que se finde o respectivo aquisitivo (ainda que antes de *doze meses*), sem que o empregado adquira qualquer direito às férias naquele interregno, iniciando-se um novo ciclo tão logo a relação trabalhista tenha continuidade.

3 PERÍODO CONCESSIVO

As férias serão concedidas *por ato do empregador*, na época que melhor atenda a seus interesses, nos *doze meses* subsequentes à data em que o empregado houver adquirido o direito (CLT, art. 134). Após esse prazo, o empregador deverá *pagar em dobro a respectiva re-*

muneração (CLT, art. 137), sem que haja dobra, contudo, nos dias de descanso.

A concessão das férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias (CLT, art. 135), e se dará em um único período aos *menores de 18* e *maiores de 50 anos* e, aos demais, em até dois períodos, desde que um deles não seja inferior a *10 (dez) dias corridos*.

O empregado *estudante, menor de 18 anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares* (CLT, art. 136, § 2º).

Os *membros de uma família*, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim desejarem e *se disto não resultar prejuízo para o serviço* (CLT, art. 136, § 1º).

Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho (CLT, art. 138).

4 REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

O trabalhador receberá o valor equivalente aos dias de férias adquiridos, *com base na remuneração devida na data da concessão* (CLT, art. 142, *caput*), computando-se, inclusive, as utilidades de natureza salarial oferecidas.

Quando o salário for pago por hora, com jornadas variáveis, será apurada a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

Sendo pago por tarefa, deve-se tomar por base a média da produção no período aquisitivo, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

No caso de pagamento por comissão ou viagem, será apurada a remuneração média percebida pelo empregado nos doze meses que precederam à concessão das férias.

Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias (CLT, art. 142, § 5º, c/c Súmula 151 do TST). Se, no

momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme, será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes (CLT, art. 142, § 6º).

Terço constitucional

Consoante previsto no art. 7º, XVII, da Constituição Federal, é direito do trabalhador o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, *um terço a mais* do que o salário normal.

O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII (Súmula 328 do TST).

Na hipótese de um salário na ordem de R$ 900,00, as férias integrais deverão ser remuneradas em R$ 1.200,00 (sendo R$ 900,00 salarial e R$ 300,00 representando o terço constitucional).

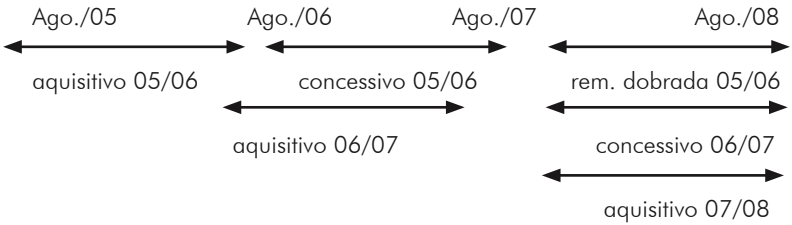
Dobra na remuneração das férias

Como já exposto, a concessão de dias de férias após o período de doze meses subsequentes à aquisição do direito, sem a correspondente remuneração, ou a simples remuneração, sem o correspondente gozo, darão ensejo ao recebimento do valor em dobro (CLT, art. 137).

Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro (Súmula 81 do TST).

É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal (OJ 386, SDI-I, do TST).

A indenização pelo não deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato de trabalho (Súmula 7 do TST).



Abono pecuniário (popularmente chamado de *venda das férias*)

Segundo o *art. 143 da CLT*, é facultado ao trabalhador (independentemente de qualquer autorização) desde que não submetido ao regime de tempo parcial converter *um terço* do período das férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes (venda do descanso).

O abono deverá ser requerido até *quinze dias* antes do término do período aquisitivo.

5 TEMPO DO PAGAMENTO

O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, do abono pecuniário, será efetuado até *dois* dias antes do gozo do respectivo período (CLT, art. 145).

6 COLETIVAS

Serão consideradas coletivas as férias concedidas *a todos* os empregados de uma empresa ou de *determinados setores* ao mesmo tempo, devendo ser comunicadas com antecedência mínima de *quinze dias* à GRT e ao sindicato da categoria profissional.

O gozo pode ocorrer em *dois* períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a *dez dias* corridos.

Os empregados contratados há menos de doze meses, ou seja, que ainda não tenham adquirido o direito, gozarão férias proporcionais, *iniciando-se um novo período aquisitivo* (CLT, art. 140).

Na prática, o trabalhador deixará de laborar os trinta dias (até porque a empresa ou o setor estará inativo), porém receberá os dias proporcionais como férias (com o adicional constitucional de 1/3) e os restantes de forma simples (sem adicional), em razão da paralisação.

Quadro sinótico – Férias

<table>
<tr><td rowspan="5">FÉRIAS
(CLT, art. 129)</td><td colspan="2">Férias = descanso + remuneração</td></tr>
<tr><td>a) duração</td><td>CLT, art. 130 (múltiplo de 6 – padrão)
30 dias – até 5 faltas
24 dias – de 6 a 14 faltas
18 dias – de 15 a 23 faltas
12 dias – de 24 a 32 faltas
CLT, art. 130-A (múltiplo de 2 – tempo parcial)
18 dias – + 22h até 25h
16 dias – + 20h até 22h
14 dias – + 15h até 20h
12 dias – + 10h até 15h
10 dias – + 5h até 10h
8 dias – = ou – 5h
+ de 7 faltas injustificadas = férias pela metade</td></tr>
<tr><td>b) perda do direito a férias</td><td>CLT, art. 133</td></tr>
<tr><td>c) período concessivo</td><td>CLT, art. 134
12 meses subsequentes à aquisição, sob pena do pagamento em dobro
Concessão pelo empregador
Comunicação com antecedência mínima de 30 dias</td></tr>
<tr><td>Concessão</td><td>Em um único período
– 18 anos
+ 50 anos
Em até 2 períodos nunca inferiores a 10 dias</td></tr>
<tr><td colspan="2">Empregado menor de 18 anos = direito a coincidir com as férias escolares
Familiares empregados da mesma empresa = férias no mesmo período (CLT, art. 136, § 1º)
É vedado o trabalho para outro empregador durante as férias (CLT, art. 138)</td></tr>
</table>

FÉRIAS (CLT, art. 129)	**d) férias coletivas – CLT, art. 140**	Concessão total (todos os empregados) ou parcial (por setor) Empregado que não completar o período aquisito = férias proporcionais Gozo – 2 períodos anuais não inferiores a 10 dias
	e) remuneração de férias	Regra – CLT, art. 142, *caput* = valor da remuneração na data da concessão x o nº de dias de férias adquiridos Salário pago por hora = média do período aquisitivo Salário pago por tarefa = média da produção no período aquisitivo Salário por comissão/viagem = média dos últimos 12 meses Base de cálculo = Súm. 151/TST Terço constitucional – CF/88, art. 7º, XVII
	Pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou indenizadas = remuneração + 1/3 (Súm. 238/TST) Dobra da remuneração das férias – CLT, art. 137 Após o período concessivo Férias não gozadas ou férias gozadas com ou sem remuneração = pagamento em dobro Súm. 81 e 7/TST Abono pecuniário (venda das férias) CLT, art. 143 Faculdade do empregado + Venda de 1/3 das férias + Requisição em até 15 dias antes do término do período aquisitivo + Pagamento em até 2 dias antes do gozo	

Capítulo III
TRABALHO DA MULHER

Embora a Constituição Federal de 1988 tenha igualado as mulheres aos homens em direitos e obrigações (CF, art. 5º, I), pelo histórico de exploração e discriminação registrado ao longo de décadas, foi introduzido um comando constitucional próprio de proteção ao mercado de trabalho da mulher (CF, art. 7º, XX), executado mediante incentivos específicos e tratado em um capítulo autônomo na CLT (*v.* Capítulo III do Título III).

1 POLÍTICA ANTIDISCRIMINATÓRIA TRABALHISTA

No início dos debates legislativos, a inclusão do art. 373-A no texto da CLT tinha apenas o intuito de proteger o mercado de trabalho da mulher, razão pela qual o dispositivo legal está justamente inserido dentro do capítulo correspondente. Contudo, o crescente abuso do poder diretivo alterou significativamente a sua redação final, transformando-o em um de nossos mais importantes instrumentos de política antidiscriminatória trabalhista (ao lado da Lei n. 9.029/95), em repúdio a qualquer marginalização do trabalhador em razão de sexo, idade, cor, situação familiar, estado de gravidez e, interpretando-se extensivamente, origem, raça, estado civil, religião ou outro motivo distintivo).

Assim, segundo o art. 373-A da CLT (acrescentado pela Lei n. 9.799/99), fica vedado:

I — publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, *salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir*;

II — recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, *salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível*;

III — considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidade de ascensão profissional;

IV — *exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego.*

- Constitui crime tipificado no art. 2º da Lei n. 9.029/95, inclusive na demissão do empregado.

V — impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI — *proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias*.

Cabe salientar que, no tocante a essa última proibição, embora o texto ofereça apenas proteção às mulheres ("empregadas ou funcionárias"), que não podem sequer sofrer revistas íntimas por pessoas do próprio sexo feminino, uma interpretação constitucional (baseada no princípio da isonomia) inclui os homens nessa garantia.

2 PREVENÇÃO DA FADIGA

Na forma do art. 390 da CLT, é proibido exigir da mulher serviço que demande o emprego de força muscular superior a *20 (vinte) quilos* para o trabalho contínuo e *25 (vinte e cinco) quilos* para o trabalho ocasional (salvo, como já visto, remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou qualquer aparelho mecânico).

3 INTERVALO ESPECIAL ANTES DA SOBREJORNADA

Embora não exista equivalente para o homem, o *art. 384 da CLT* reza que, em caso de prorrogação da jornada regular de trabalho da mulher, será obrigatório um descanso de *quinze minutos* antes do início do período extraordinário, o que foi admitido como perfeitamente constitucional pelo C. TST:

HORAS EXTRAS. INTERVALO DE 15 MINUTOS ANTES DO LABOR EXTRAORDINÁRIO PREVISTO NO ARTIGO

384, DA CLT. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER. INEXISTÊNCIA DE OFENSA AO PRINCÍPIO DA IGUALDADE PREVISTO NO ARTIGO 5º, I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Em razão da natureza jurídica eminentemente salarial das parcelas devidas a título de horas extraordinárias, não há como se sustentar a recepção do dispositivo do artigo 384 da CLT sem que afronte o comando do artigo 7º, XXX, da Constituição Federal, segundo o qual proíbe-se a diferença de salários para o exercício de funções idênticas por motivo de sexo. Esse é o meu entendimento. Todavia, o Tribunal Pleno desta Corte, ao julgar o IIN-RR-1540/2005-046-12-00.5 decidiu rejeitar o Incidente de Inconstitucionalidade do artigo 384 da CLT, fundamentando, em resumo que – … levando-se em consideração a máxima albergada pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades, ao ônus da dupla missão, familiar e profissional, que desempenha a mulher trabalhadora corresponde o bônus da jubilação antecipada e da concessão de vantagens específicas, em função de suas circunstâncias próprias, como é o caso do intervalo de 15 minutos antes de iniciar uma jornada extraordinária, sendo de rejeitar a pretensa inconstitucionalidade do artigo 384 da CLT. Em sendo assim, apesar de posicionamento em sentido contrário, curvo-me à maioria e adoto o entendimento proferido pelo Tribunal Pleno que determinou a constitucionalidade do artigo 384 da CLT, que trata do intervalo de 15 minutos garantido às mulheres trabalhadoras que tenham que prestar horas extras. Por maioria de votos, o Tribunal Pleno decidiu que a concessão de condições especiais à mulher não fere o princípio da igualdade entre homens e mulheres contido no artigo 5º, I, da Constituição Federal (TST, RR154000-83.2005.5.12.0046, 7ª Turma, Rel. Min. Caputo Bastos, *DEJT* 4-5-2009).

4 PROTEÇÃO À MATERNIDADE

É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, *b* da ADCT). Trata-se de uma garantia de emprego (também chamada de estabilidade provisória) que visa proteger a maternidade.

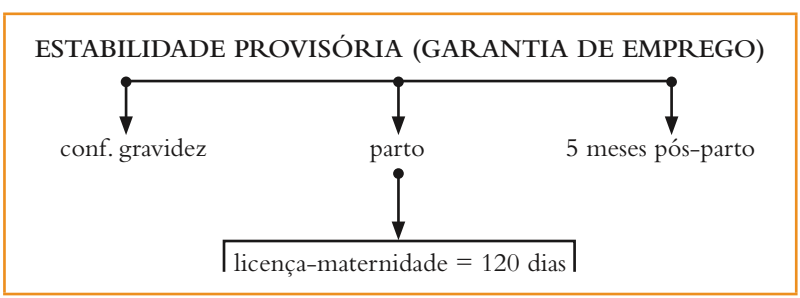
Pelas mesmas razões, a empregada gestante terá ainda direito a uma licença (denominada licença-maternidade) de *120 (cento e vinte) dias*, sem prejuízo do emprego e do salário (CF, art. 7º, XVIII, e CLT, art. 392).

Durante o aludido período, a trabalhadora ficará afastada do serviço e receberá um benefício previdenciário intitulado "salário-maternidade" (equivalente ao salário integral da empregada: R$ 5.000,00 mensais, p. ex.), sendo, no caso da doméstica e da avulsa, pago diretamente pelo INSS e, nas demais hipóteses, pelo empregador, que realizará a compensação do respectivo valor (Lei n. 8.213/91, art. 72, § 1º) com seus débitos perante o órgão de previdência social. Aliás, o salário-maternidade será devido mesmo que a trabalhadora não esteja mais empregada, desde que permaneça na condição de segurada previdenciária, e será recebido, inclusive, por cônjuge ou herdeiros, no caso de falecimento durante o parto.

A gestante deverá notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que pode acontecer entre o *28º (vigésimo oitavo)* dia antes do parto e a ocorrência deste (CLT, art. 392).

Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados em *duas semanas* cada um, mediante atestado médico (CLT, art. 392, § 2º).

Não há que se confundir, contudo, a garantia de emprego (estabilidade gestante) com a garantia de afastamento remunerado (licença-maternidade). Na verdade esta estará inserida dentro do período relativo àquela:



Também será garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo dos demais direitos:

a) transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

b) dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para realização de, *no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares*.

Para amamentar o filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito a *dois* descansos especiais (computados na jornada de trabalho), de *meia hora* cada um (podendo ser estendido por período superior, se assim exigir a saúde da criança, através de autorização do Ministério do Trabalho).

Os estabelecimentos em que trabalharem, pelo menos, trinta mulheres com mais de 16 anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período de amamentação (CLT, art. 389, § 1º). Poderá, contudo, ser suprida a referida exigência havendo creches mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário ou a cargo do SESI, SESC, LBA ou de entidades sindicais.

O local destinado à guarda dos filhos das funcionárias, durante o período de amamentação, deverá possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

Mediante orientação médica, à empregada grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação (CLT, art. 394).

Aborto

Dispõe o art. 395 da CLT que "em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá repouso remunerado de *2 (duas) semanas*, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento".

Fica claro o objetivo do legislador em tutelar a recuperação física e psíquica da funcionária que teve a gestação interrompida, mas há controvérsia em relação ao que a medicina considera aborto e o que admite como parto de natimorto.

Segundo a doutrina e jurisprudência dominantes, existindo necessidade de intervenção médica (cesariana ou induzimento por substâncias químicas, ressalvando apenas a curetagem) para a extração do

feto sem vida do ventre materno, teremos a hipótese de parto e, por assim dizer, a licença-maternidade de *cento e vinte dias* destinada à recuperação física (em razão das modificações sofridas pelo corpo e o próprio traumatismo causado pela cirurgia em si) e psíquica da empregada. Caso contrário, diante de um aborto espontâneo (expulsão do embrião por regular processo fisiológico) ou curetagem, teremos o repouso remunerado da funcionária por apenas *duas semanas*.

A Instrução Normativa INSS/PRES n. 20/07 é mais pragmática e assim disciplina:

"Art. 236. O salário-maternidade é devido à segurada empregada, à trabalhadora avulsa, à empregada doméstica, à contribuinte individual, à facultativa e à segurada especial, durante 120 (cento e vinte) dias, com início até 28 (vinte e oito) dias anteriores ao parto e término 91 (noventa e um) dias depois dele, considerando, inclusive, o dia do parto.

(...)

§ 4º Para fins de concessão do salário-maternidade, considera-se parto o evento ocorrido a partir da 23ª semana (6º mês) de gestação, inclusive em caso de natimorto".

Entretanto, malgrado se reconheça um descanso especial remunerado à empregada gestante na hipótese de aborto espontâneo, é pacífico na jurisprudência o não reconhecimento de qualquer tipo de estabilidade subsequente, o que permitiria um duplo desgosto (perda da criança e do emprego) caso exista um mal-estar na relação trabalhista por conta de uma gravidez indesejada pela empresa.

5 ADOÇÃO OU GUARDA JUDICIAL PARA ADOÇÃO

Com o advento da *Lei n. 10.421, de 15 de abril de 2002*, que introduziu o *art. 392-A* na CLT, a empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção poderá usufruir de uma licença-maternidade especial de 120 (cento e vinte) dias. O referido texto legal estabelecia em seus parágrafos as durações de: **a)** *cento e vinte dias*, no caso de criança de *até 1 ano de idade*; **b)** *sessenta dias*, no caso de criança *a partir de 1 ano até 4 anos de idade*; e **c)** *trinta dias*, no caso de

criança *a partir de 4 até 8 anos de idade*, mas foram revogados pela Lei n. 12.010/09, tornando único o prazo de licença.

Aliás, a alteração legislativa poderia ter resolvido uma complexa controvérsia oriunda da utilização do gênero feminino na redação do *caput* do art. 392-A da CLT. Iguais em direitos e obrigações, homens e mulheres adotantes deveriam gozar da mesma proteção legal, mas ficou a cargo da jurisprudência, com vista à proteção da criança adotada, corrigir a desigualdade criada, estendendo a licença-maternidade especial também ao homem adotante, mesmo que parceiro em uma união homoafetiva.

O pagamento desse benefício será sempre realizado diretamente pelo INSS (ainda que o adotante esteja empregado).

6 PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

O Programa Empresa Cidadã foi criado pela Lei n. 11.770/2008 e destina-se a prorrogar por *60 (sessenta) dias* a duração da licença-maternidade prevista no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, e, na mesma proporção, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, na forma do art. 392-A da CLT (art. 1º).

A prorrogação será garantida à empregada pela pessoa jurídica que aderir ao programa, desde que seja requerida até o final do primeiro mês após o parto. A concessão se fará imediatamente após a fruição do regular período de licença-maternidade.

A nova lei criou um período adicional de sessenta dias de licença sem necessidade de recomendação médica (exigida pelo art. 392, § 2º, da CLT, aumento de até duas semanas), e autoriza concluir que, no caso da gestante, o referido acréscimo dependerá do nascimento da criança com vida.

Durante o aludido período complementar, a empregada receberá do empregador sua remuneração integral, não devendo exercer qualquer atividade remunerada, de modo que a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar (pois em caso de descumprimento, imediatamente perderá o direito).

As pessoas jurídicas tributadas com base no *lucro real* poderão reduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral paga à empregada pago pelos sessenta dias de prorrogação da licença-maternidade, vedada a dedução como despesa operacional (art. 5º).

Vale destacar, por oportuno, que um projeto de emenda constitucional (PEC 64/07), tramitando a passos largos no Congresso Nacional, pretende ampliar a licença-maternidade na iniciativa privada para *180 (cento e oitenta) dias*, independentemente de adesão empresarial ao programa empresa-cidadã ou qualquer outro requisito. Nesse caso, salvo dispositivo em contrário, o acréscimo será custeado pelo próprio órgão de previdência social.

Quadro sinótico – Trabalho da mulher

Proteção especial	CF/88, art. 7º, XX CLT, arts. 372 a 401-B	
1. Política antidiscriminatória trabalhista – CLT, arts. 373-A c/c o art. 390	Discriminação de	Sexo, idade, cor, situação familiar ou gravidez
2. Horas extras – CLT, art. 384	A mulher faz jus a 15 min. de descanso antes de iniciar as horas extraordinárias	
3. Proteção à maternidade – CF/88, art. 7º, XVIII (CLT, art. 392)	Licença-maternidade de 120 dias + garantia no emprego (desde a confirmação da gravidez até 1 ano após o parto) + salário integral pago pelo empregador (regra) ou pelo INSS (doméstica e avulsa) Afastamento a partir do 28º dia antes do parto 2 descansos especiais durante a jornada, de meia hora cada um, durante a gravidez Direitos: transferência de função + 6 consultas médicas ou exames complementares	

3. Proteção à maternidade – CF/88, art. 7º, XVIII (CLT, art. 392)	*Aborto – CLT, art. 395* *2 hipóteses:* 1) *aborto espontâneo* (não criminoso): repouso remunerado de 2 semanas garantia de retorno à mesma função 2) *intervenção médica* (extração do feto): licença-maternidade de 120 dias *Adoção ou guarda judicial para adoção (CLT, art. 392-A)* Licença-maternidade à adotante de 120 dias
4. Programa Empresa Cidadã – Lei n. 11.770/2008	Visa prorrogar por 60 dias a duração da licença-maternidade Aplica-se também à empregada adotante (CLT, art. 392-A) A remuneração será paga pelo empregador filiado e deve ser requerida até o final do 1º mês após o parto

Capítulo IV
TRABALHO DO MENOR

Semelhantemente ao ocorrido com as mulheres, os menores também foram historicamente explorados e discriminados nas relações de trabalho, com sacrifício da infância e da formação educacional em troca de baixíssimos salários, fazendo por merecer um capítulo tutelar autônomo na CLT (*v*. Capítulo IV do Título III).

1 DEFINIÇÃO

Considera-se menor, para efeitos laborativos, o trabalhador com idade inferior a 18 anos.

2 PRINCIPAIS PROIBIÇÕES

Em respeito à *Convenção n. 138* da OIT (aprovada pelo Decreto Legislativo n. 179/99 e promulgada no território nacional pelo Decreto n. 4.134/2002), que estabelece como idade mínima para o trabalho a mesma de conclusão da escolaridade obrigatória, nunca inferior a 15 anos, a Emenda Constitucional n. 20/98 deu nova redação ao *art. 7º, XXXIII*, da Constituição Federal, tornando proibido aos menores de *18 anos* o trabalho noturno, perigoso ou insalubre, e qualquer trabalho aos menores de *16 anos*, salvo na condição de *aprendiz*, *a partir de 14*.

Aos menores, em geral, também é vedado o trabalho em locais ou serviços prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola (CLT, art. 403, parágrafo único). São considerados serviços prejudiciais à moralidade do menor os prestados em casas noturnas (boates, cabarés etc.), em empresas circenses (na função de acrobata, ginasta etc.), na venda a varejo de bebidas alcoólicas, dentre outros.

O trabalho exercido nas ruas e praças dependerá de prévia autorização da autoridade judiciária à qual caberá verificar se o trabalho tem finalidade educativa; se a ocupação é indispensável à subsistência do menor ou à de seus parentes e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à formação moral da criança.

Trabalho educativo

Dispõe o art. 68 da Lei n. 8.069/90 – ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente):

"Art. 68. O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob a responsabilidade de entidade governamental ou não governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

§ 1º Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.

§ 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo".

Ao mesmo tempo que milhares de crianças e adolescentes com idade inferior a catorze anos vêm sendo objeto das mais cruéis formas de exploração em todos o país, principalmente na zona rural, encontramos uma realidade muito diferente no meio artístico, onde crianças, dos quatro aos doze anos, e adolescentes, antes dos catorze anos, vêm se tornando principal atração em novelas e programas de entretenimento, a maioria deles diários.

Nesses casos, não há como o empregador defender a tese de que não estão preenchidos os requisitos do vínculo empregatício, pois a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e a subordinação são patentes. Pior ainda, a relação jurídica não se formaliza através de um contrato de trabalho, e sim, na maioria das vezes, através de um contrato de uso e exploração de imagem ou mesmo um contrato de natureza civil com os genitores.

A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho não podem permitir tal interpretação e aplicação da norma trabalhista, sendo inadmissível revestir de legalidade as formas instrumentais apresentadas.

No tocante ao contrato de uso e exploração de imagem, sua utilização estaria restrita apenas às aparições eventuais de crianças e adolescentes em programas televisivos ou mesmo em tramas novelísticas, desde que sem acarretar a eles qualquer obrigação de decorar falas ou exprimir sentimentos através de linguagem corporal.

Em relação aos contratos civis com os pais, a referida prática deve ser repelida com veemência e considerada ofensiva à dignidade da criança e do adolescente, uma vez que os reduz à condição de "bem móvel", propriedade de um ser humano que os empresta a título oneroso a outrem que neles encontra serventia, a exemplo do que ocorreria com um semovente.

Não se questiona, aqui, a brutal diferença entre os maus-tratos e os ínfimos salários experimentados na exploração de trabalho infantil com a valorização pessoal e a recompensante remuneração recebida pelos astros mirins. O que se questiona é justamente qual é o alicerce jurídico que a sociedade sustenta para admitir a aludida prática. Até porque, se tal fundamento não existir, estaremos diante de uma cotidiana prevaricação dos órgãos de fiscalização do trabalho e desídia do próprio Ministério Público.

Estabelece o ECA que compete à autoridade judiciária disciplinar, através de portaria, ou autorizar, mediante alvará, a participação de criança e adolescente em: a) espetáculos públicos e seus ensaios; b) certames de beleza (art. 149, II). E, ainda, que o Juízo deverá fundamentar caso a caso (vedada a determinação de caráter geral) e levar em conta, dentre outros fatores: 1) os princípios que regem a proteção do menor; 2) as peculiaridades locais; 3) a existência de instalações adequadas; 4) o tipo de frequência habitual ao local; 5) a adequação do ambiente a eventual participação ou frequência de crianças e adolescentes; 6) a natureza do espetáculo.

Assim, nos casos concretos envolvendo menores de 16 (dezesseis) anos (não aprendizes), mesmo ao arrepio da Constituição Federal, a jurisprudência vem se consolidando no sentido de validar os contratos de trabalho envolvendo atores, atletas e modelos mirins e declarar nulos os demais. De qualquer forma, todos os efeitos trabalhistas serão gerados, seja em função da natureza tutelar da proibição, do trato sucessivo que caracteriza o vínculo empregatício, impossibilitando a res-

tituição das partes ao *status quo ante* (devolução da força de trabalho despendida) ou mesmo da vedação ao enriquecimento sem causa do tomador dos serviços.

3 GARANTIA DE ENSINO

O empregador que admitir menores será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a frequência às aulas (CLT, art. 427).

Os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver a uma distância maior de *2 (dois) quilômetros*, e que empregarem, permanentemente, mais de *30 (trinta)* menores analfabetos, de 14 a 18 anos, serão obrigados a manter local apropriado onde lhes seja ministrada a instrução primária.

4 APRENDIZAGEM

Contrato de aprendizagem é o contrato especial, ajustado por *escrito* e por *prazo determinado de até 2 (dois) anos*, em que o empregador se compromete a assegurar ao *maior de 14 e menor de 24 anos (salvo no caso de portadores de deficiência, para os quais não existe limitação de prazo ou idade), inscrito em programa de aprendizagem*, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (CLT, art. 428).

Em inteligência ao aludido artigo de lei, temos que não somente um menor, mas também um maior de 18 até 24 anos poderá ser contratado na condição de aprendiz.

Assim, aos menores de 14 anos será proibida qualquer forma de trabalho; os maiores de 14 e menores de 16 anos apenas poderão ser aprendizes em atividades que não sejam noturnas, insalubres ou perigosas; os maiores de 16 e menores de 18 anos poderão ser aprendizes ou empregados em atividades que não sejam noturnas, insalubres ou perigosas; os maiores de 18 e até 24 anos podem ser contratados como aprendizes ou empregados comuns, não havendo qualquer restrição quanto ao tipo de trabalho; e, a partir dos 24 anos, o contrato de aprendizagem já não mais poderá ser celebrado.

menores de 14 anos => proibida qualquer forma de trabalho

maiores de 14 e menores de 16 anos => apenas aprendizes em atividades que não sejam noturnas, insalubres ou perigosas

maiores de 16 e menores de 18 anos => aprendizes ou empregados em atividades que não sejam noturnas, insalubres ou perigosas

maiores de 18 e até 24 anos => aprendizes ou empregados em qualquer atividade

a partir de 24 anos => apenas empregados em qualquer atividade

A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação em CTPS, matrícula e frequência do aprendiz à escola (caso não haja concluído o ensino fundamental), além de inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica (SENAI, SENAC, SENAR etc.).

Os estabelecimentos de qualquer natureza (salvo se sem finalidade lucrativa e com objetivo de educação profissional) são obrigados a empregar e matricular, nos cursos dos serviços nacionais de aprendizagem, número de aprendizes equivalente a *5%*, no mínimo, e *15%*, no máximo, dos trabalhadores existentes cujas funções demandem *formação profissional* (CLT, art. 429).

As frações de unidade, no cálculo da porcentagem, darão lugar à admissão de um aprendiz.

Na hipótese de os serviços nacionais de aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas, como as *escolas técnicas de educação* e as *entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional*, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

A formação técnico-profissional caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora e, uma *alíquota de 2% referente aos depósitos na conta FGTS*.

A duração do trabalho do aprendiz não excederá de *seis horas diárias* (podendo ser elevada até oito diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica), sendo *vedadas a prorrogação e a compensação de jornada*.

O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar *24* anos, ou, ainda, antecipadamente no caso de: a) desempenho insuficiente ou inadaptação; b) falta disciplinar grave; c) ausência injustificada à escola que implique a perda do ano letivo ou d) a pedido.

Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT (*v.* Capítulo VII, item 2) às hipóteses de extinção do contrato do aprendiz.

5 PROJOVEM TRABALHADOR

Como reflexo da não aprovação da prorrogação da CPMF, o Governo Federal editou um pacote de medidas provisórias para adequar seu orçamento, entre as quais a de n. 411, datada de 28 de dezembro de 2007, convertida na Lei n. 11.692/2008, que revogou o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (Lei n. 10.748/2003).

Em substituição ao extinto projeto social foi criado o ProJovem Trabalhador (uma nova modalidade no Programa Nacional de Inclusão de Jovens), com o objetivo de prepará-los para o mercado de trabalho e ocupações alternativas geradoras de renda, por meio da qualificação social e profissional e do estímulo à sua inserção.

Segundo o referido texto legal, o ProJovem Trabalhador atenderá a jovens em situação de desemprego com idade entre 18 e 29 anos (diferentemente da faixa entre 16 e 24 anos do Primeiro Emprego), e que sejam membros de famílias com renda mensal *per capita* de até *um* salário mínimo. Poderão ser pagos até *seis* auxílios financeiros, no valor de R$ 100,00 cada (diferente dos antigos R$ 250,00), e a prestação de contas dos recursos se fará na forma e no prazo a serem definidos em futuro regulamento.

Na execução do ProJovem Trabalhador, o Ministério do Trabalho e Emprego fica autorizado, mediante convênio, a efetuar transferências de contribuições correntes e de capital aos órgãos e entidades da Ad-

ministração Pública Federal, estadual ou municipal, bem como às entidades de direito público e privado sem fins lucrativos. O regulamento disporá sobre critérios objetivos de habilitação e seleção de entidades privadas sem fins lucrativos para serem executoras do ProJovem.

6 DURAÇÃO DO TRABALHO

A duração do trabalho do menor *que não seja contratado como aprendiz* será a mesma do empregado comum, ou seja, *oito horas* diárias e *quarenta e quatro* semanais (CLT, art. 411). Quando o menor for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas (CLT, art. 414).

Entretanto, é proibido prorrogar a duração normal *diária* (jornada) do trabalho do menor, salvo (CLT, art. 413):

a) até mais *2 (duas) horas*, mediante acordo ou convenção coletiva, desde que devidamente compensadas na semana;

b) excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de *12 (doze) horas*, desde que o trabalho do menor seja *imprescindível* ao funcionamento do estabelecimento.

Em ambos os casos citados, será obrigatório também um descanso de *15 (quinze) minutos* antes do início do período extraordinário de trabalho.

Vale ressaltar, contudo, que embora a prorrogação da duração normal diária (sobrejornada) do trabalho do menor seja vedada (com exceção das hipóteses elencadas), a exigência de horas extras em dias em que o labor não tenha sido inicialmente previsto é permitida, desde que respeitado o descanso semanal remunerado.

7 PREVENÇÃO DA FADIGA

Na forma do art. 405, § 5º c/c o art. 390 da CLT, o menor não poderá empregar força muscular superior a *20 (vinte) quilos* no trabalho contínuo e *25 (vinte e cinco) quilos* no trabalho ocasional (salvo a já estudada remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou qualquer aparelho mecânico).

8 ASSISTÊNCIA DOS RESPONSÁVEIS

O menor deverá estar representado (idade inferior a 16 anos) ou assistido por seus pais no momento da celebração de um contrato de trabalho.

O responsável legal poderá, inclusive, pleitear a extinção do contrato de trabalho, quando os serviços possam acarretar prejuízos de ordem física ou moral ao menor.

Será lícito ao próprio menor firmar recibo *pelo pagamento de seus salários*.

No entanto, ausentes os responsáveis legais na rescisão contratual, fica o menor *vedado de dar quitação* ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida (CLT, art. 439).

9 PRESCRIÇÃO

Contra os menores não corre nenhum prazo de prescrição (CLT, art. 440), ou seja, nunca estará prescrito um direito trabalhista reclamado até o dia em que o trabalhador completar *20 anos de idade* (e a prescrição quinquenal será contada a partir de seu aniversário de 18 anos).

Vale destacar, entretanto, que, no caso de sucessão hereditária, o menor não estará figurando como empregado, e sim como herdeiro de um crédito trabalhista, razão pela qual a jurisprudência do TST vem afastando a suspensão do prazo prescricional, sob fundamento de que *quem exerce o direito do empregado falecido será sempre o inventariante, não havendo por que se falar em causa impeditiva da prescrição*.

Quadro sinótico – Trabalho do menor maior de 14 até 18 anos (CF/88, art. 7º, XXXIII; CLT, arts. 402/441)

1. Principais proibições	– trabalho (menor de 18 anos)	noturno perigoso insalubre

<table>
<tr><td rowspan="7">1. Principais proibições</td><td rowspan="3">– trabalho (menor de 18 anos)</td><td>serviços prejudiciais ao desenvolvimento</td><td>físico
psíquico
moral
social</td></tr>
<tr><td colspan="2">em horários / locais incompatíveis com o escolar</td></tr>
<tr><td>que exija força muscular superior a:</td><td>20 quilos – contínuo
25 quilos – ocasional</td></tr>
<tr><td>– qualquer espécie de trabalho</td><td colspan="2">ao menor de 16 anos
exceção: aprendiz, a partir dos 14 anos</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Contrato de imagem</td><td colspan="2">Contrato de trabalho celebrado com menor de 16 anos = vedado</td></tr>
<tr><td>Solução = contrato de imagem</td><td>comerciais
participação em programas televisivos</td></tr>
<tr><td>menor de 14 anos “empregado”</td><td>contrato nulo
consequências</td><td>cessação da atividade; pagamento das verbas trabalhistas</td></tr>
<tr><td>2. Garantia de ensino – CLT, art. 427</td><td>Empregador de menor</td><td colspan="2">dever de conceder tempo para frequência às aulas</td></tr>
<tr><td rowspan="3">3. Aprendizagem – CLT, arts. 428 e s.</td><td>– contrato especial</td><td colspan="2">por escrito
por prazo determinado</td></tr>
<tr><td colspan="3">– maior de 14 até 24 anos (exceção: deficiente, sem limite de idade)
– estudo + formação técnico-profissional (SENAI, SENAC, SENAR)</td></tr>
<tr><td>– nº de aprendizes na empresa</td><td colspan="2">5% (mínimo)
15% (máximo)</td></tr>
</table>

3. Aprendizagem – CLT, arts. 428 e s.	jornada = 6 horas diárias sem	prorrogação compensação	
	direitos	salário mínimo hora FGTS (2%)	
	extinção do contrato	termo; perda do ano letivo; falta grave; ineficiência; a pedido; 24 anos completos	
4. ProJovem Trabalhador – Lei n. 11.692/2008	Visa atender desempregados: entre 18 e 29 anos família com renda *per capita* de até um salário mínimo benefício = até R$ 100,00 (6 meses)		
5. Horas extras – arts. 411 e s.	– duração do trabalho do menor não aprendiz (CLT, art. 411)	8h (diárias) 44h (semanais)	
	– prorrogação da jornada	2 horas (10h diárias)	acordo coletivo ou convenção coletiva
		4 horas (12h diárias)	força maior trabalho essencial ao funcionamento da empresa
	– antes da prorrogação =	descanso de 15 minutos	
6. Assistência dos responsáveis – CLT, art. 439	– menor empregado aprendiz:	celebração do contrato = menor	representado (idade inferior a 16 anos) assistido (idade superior a 16 anos)
		firmar recibo de pagamento de salário =	menor sozinho

6. Assistência dos responsáveis – CLT, art. 439	– menor empregado aprendiz:	rescisão contratual = recibo de quitação de indenização = menor	representado (idade inferior a 16 anos) assistido (idade superior a 16 anos)
7. Prescrição – CLT, art. 440	– não corre prescrição contra o menor – somente a partir dos 18 anos completos		

Capítulo V
ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Nos contratos individuais de trabalho somente será lícita a alteração das respectivas condições por *mútuo consentimento* e, ainda assim, *desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado*, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia (CLT, art. 468).

Dessa forma, ainda que o trabalhador expresse seu consentimento na diminuição de um salário, a fim de evitar a dispensa, o prejuízo revela-se manifesto, impossibilitando a alteração.

Em suma, ressalvando a autonomia privada das negociações coletivas, que podem conferir modificações gerais nos contratos de trabalho de uma categoria profissional inteira, qualquer mudança nas condições laborais pode ser declarada ilegal diante do desinteresse do trabalhador ou seu malefício.

1 *IUS VARIANDI* E *IUS RESISTENTIAE*

O *ius variandi* representa a prerrogativa daquele que assume integralmente os riscos da atividade econômica em promover pequenas mudanças qualitativas, quantitativas ou circunstanciais no objeto do contrato de trabalho, a fim de otimizar a produção (p. ex., modificar o início ou término da jornada de trabalho; alterar os intervalos para refeição e descanso dos funcionários; reverter ao cargo efetivo o exercente de função de confiança etc.).

No entanto, o direito do empregador encontra limites no intitulado *ius resistentiae*, que representa a conhecida garantia do empregado de resistir às alterações prejudiciais ou ilegais do seu contrato de trabalho (p. ex., mudança da jornada de trabalho do período matutino para o noturno — embora o contrário seja permitido — Súmula 265 do TST; instituição de regimes de turnos ininterruptos etc.).

2 TRANSFERÊNCIA

Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato de trabalho, *não se considerando transferência a que não acarretar, necessariamente, a mudança do seu domicílio* (CLT, art. 469, *caput*).

No entanto, é lícita a transferência do trabalhador, mesmo sem a sua anuência, nas hipóteses de *exercício de cargo de confiança ou extinção do estabelecimento onde prestar serviços*. Existindo real necessidade, a empresa também poderá realizar a alteração unilateral do local de trabalho, se o empregado tiver sido contratado, implícita ou explicitamente, sob essa condição (CLT, art. 469, §§ 1º e 2º).

Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço (Súmula 43 do TST).

2.1. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA (SALÁRIO-CONDIÇÃO)

Também em caso de real necessidade do serviço, o empregador poderá transferir *qualquer* empregado para localidade diversa da que resultar do contrato de trabalho, mas ficará obrigado a um pagamento suplementar nunca inferior a *25% (vinte e cinco por cento)* do salário do trabalhador transferido (inclusive para os cargos de confiança), *enquanto durar essa situação* (CLT, art. 469, § 3º).

O caráter *provisório* da transferência e o aumento das despesas pessoais são as justificativas para o percebimento do adicional de remuneração. Tanto que, na hipótese da transferência *definitiva*, o aludido pagamento suplementar deixa de ser devido.

Vale ressaltar, contudo, que o citado acréscimo salarial não visa indenizar os gastos decorrentes da transferência em si (passagem, transporte, serviço de mudança, cláusula penal por eventual rescisão abrupta de contrato de locação etc.), mas sim oferecer uma compensação financeira pelo sacrifício do convívio familiar em prol da empresa e do presumido acréscimo nos gastos pessoais (telefonemas, alimentação, lazer etc.).

As despesas resultantes da transferência (propriamente dita) correrão (à parte) por conta do empregador (CLT, art. 470).

Aliás, em inteligência à *Súmula 29 do TST*, o empregado transferido por ato unilateral do empregador para local mais distante de sua residência, mesmo sem a necessária mudança de domicílio, já tem direito a uma indenização correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

O adicional de transferência pago de forma habitual, na forma do art. 457, § 1º, da CLT, constitui salário condicional. Assim, *apenas enquanto pago* o adicional deve ser computado no salário para todos os efeitos legais, inclusive cálculo de horas extras, férias e décimo terceiro salário.

Quadro sinótico – Alteração do contrato de trabalho

Alteração contratual – CLT, art. 468	**admitida = requisitos**	mútuo consentimento sem prejuízo ao empregado
1. *Jus variandi* e *jus resistentiae*	Prerrogativa do empregador em promover pequenas mudanças	quantitativas qualitativas circunstanciais ⇒ no contrato de trabalho
	Prerrogativa do empregado em resistir às mudanças (Súm. 265/TST)	ilegais prejudiciais ⇒ no contrato de trabalho
2. Transferência – CLT, art. 469	Regra geral, com anuência do empregado Alteração do local da prestação de serviços + Mudança do domicílio do empregado + Por tempo provisório	
	Súm. 43/TST – abusividade *Sem comprovação da necessidade do serviço* *Transferência lícita*	Cargo de confiança Extinção do estabelecimento Previsão contratual da transferência
	Adicional de transferência	– É concedido enquanto perdurar a transferência provisória

2. Transferência – CLT, art. 469	*Adicional de transferência*	– Nunca inferior a 25% do salário do transferido – Não subsistência na transferência definitiva – Constitui salário condicional (enquanto perdurar a transferência) – Não se confunde com as despesas com a transferência (também arcadas pelo empregador) Súm. 29/TST

Capítulo VI
INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A cessação temporária da execução e dos efeitos do contrato de trabalho (deveres e obrigações) identifica as hipóteses de *interrupção* ou *suspensão*.

Durante o período de interrupção ou suspensão, o trabalhador não poderá ter o seu contrato rescindido, sob pena de nulidade do ato.

Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação (CLT, art. 472, § 2º). Vale dizer, portanto, que nos contratos a termo, inexistindo acordo entre empregado e empregador em sentido contrário, a ocorrência das hipóteses de interrupção ou suspensão não alteram a data fixada para seu término.

1 INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A inexistência de prestação dos serviços (cessação temporária da execução), *com o pagamento pelo empregador dos salários correspondentes e a contagem do respectivo tempo*, caracteriza a *interrupção do contrato de trabalho*.

INTERRUPÇÃO	**NÃO HÁ** TRABALHO
	HÁ PAGAMENTO PELO EMPREGADOR
	HÁ CONTAGEM NO TEMPO DE SERVIÇO

As hipóteses são muitas, sendo as principais os descansos semanais remunerados; os feriados; as ausências justificadas (*v*. Capítulo I, item 7.3); a prorrogação da licença-maternidade (*sessenta dias* adicio-

nais em virtude de adesão ao programa empresa cidadã – Lei n. 11.770/08); a licença-paternidade (*cinco dias*, segundo o art. 10, § 1º do ADCT); os *quinze primeiros dias* de qualquer acidente ou enfermidade e as férias.

2 SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A ausência de prestação dos serviços (cessação temporária de execução), *sem pagamento de salário ao trabalhador e sem contagem no tempo de serviço*, caracteriza a *suspensão do contrato de trabalho*.

Ao empregado afastado do emprego são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa (CLT, art. 471).

São hipóteses de suspensão: as *penalidades disciplinares;* a *participação em curso para qualificação profissional*; os *encargos públicos*; o *exercício de função de diretor*; as *obrigações legais*; a *prisão temporária ou preventiva*; o *afastamento em decorrência de violência doméstica ou aborto criminoso*, dentre outras.

SUSPENSÃO	**NÃO** HÁ TRABALHO
	NÃO HÁ PAGAMENTO PELO EMPREGADOR
	NÃO HÁ CONTAGEM NO TEMPO DE SERVIÇO

2.1. PENALIDADES DISCIPLINARES

A prerrogativa do empregador disciplinar e aplicar sanções a seus funcionários decorre do poder diretivo que caracteriza o trabalho subordinado.

As penalidades disciplinares são divididas em *advertência, suspensão* e *dispensa por justa causa*, e devem obedecer a cinco fatores: a *imediatidade*, a *proporcionalidade,* a *singularidade*, o *nexo causal* e o *igual tratamento.*

A *imediatidade* exige que toda punição seja aplicada imediatamente após a prática da infração, sob pena de perdão tácito (salvo quando houver sindicância interna para apurar a falta).

Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar (Súmula 77 do TST).

A *proporcionalidade* representa a graduação da sanção em relação à gravidade (*in concreto*, considerando-se o tempo, meio e classe social do infrator) ou reincidência da falta. Assim, caso um funcionário seja apanhado divertindo-se no computador ou batendo papo ao telefone durante o período de trabalho, deve inicialmente ser apenas advertido e, diante de uma nova infração, suspenso, para somente depois, eventualmente, poder ser dispensado. Já flagrado desviando recursos financeiros da empresa, por si só a gravidade da infração justifica a imediata dispensa por justa causa.

A *singularidade* estabelece uma única penalidade (proporcional) ao ato faltoso, evitando o chamado *bis in idem*, a dupla punição.

O *nexo causal* indica a correlação entre o fato cometido e a penalidade imposta, sem a qual esta se torna insubsistente.

O *igual tratamento* preserva a isonomia no exercício do poder disciplinar pelo empregador, não permitindo que dois atos idênticos, praticados por diferentes trabalhadores, sejam penalizados de forma distinta.

A suspensão do empregado por mais de trinta dias consecutivos importa a rescisão injusta do contrato de trabalho (CLT, art. 474).

2.2. CURSO PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Conforme previsto no art. *476-A da CLT*, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de *dois a cinco meses*, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e concordância formal do empregado.

O empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de *15 (quinze) dias* da suspensão contratual.

O contrato de trabalho não poderá ser suspenso mais de uma vez no período de 16 (dezesseis) meses.

O empregador poderá conceder ao trabalhador ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão,

em valor a ser definido através de negociação coletiva (levando-se em conta sempre que a Lei n. 7.998/90, art. 3º-A, com a atual redação dada pela Medida Provisória n. 2.164-41, já prevê uma bolsa de qualificação profissional, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT, com a mesma periodicidade, valores e cálculo do número de parcelas do benefício do seguro-desemprego — *v*. Capítulo VIII, item 1.2).

Se durante a suspensão do contrato de trabalho não for ministrado o curso prometido, ou se o empregado permanecer efetivamente em atividade, ficará a qualificação profissional descaracterizada, sujeitando o empregador ao pagamento dos salários e encargos relativos ao período.

Ocorrendo a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao trabalhador, além das parcelas indenizatórias, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, *no mínimo, 100%* sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato (CLT, art. 476-A, § 5º).

O prazo limite de cinco meses poderá ser prorrogado, mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional do FAT, no respectivo período.

2.3. ENCARGOS PÚBLICOS

O exercício de mandato eletivo caracteriza a forma mais tradicional de suspensão do contrato de trabalho por encargo público.

A partir da diplomação e durante o período em que permanecer como membro eleito do Poder Executivo ou Legislativo (prefeito, governador, deputado, vereador etc.), ou designado para um cargo de confiança (secretário municipal, p. ex.), ficará afastado de seus afazeres habituais, recebendo vencimentos (subsídio) do Poder Público e sem contagem de tempo para aquisição de direitos relativos a seu contrato de trabalho (muito embora some tempo para direitos equivalentes no vínculo jurídico-administrativo).

2.4. EMPREGADO DIRETOR

O empregado eleito para ocupar cargo de diretor na empresa também tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego (Súmula 269 do TST).

2.5. OBRIGAÇÕES LEGAIS

O trabalhador poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato quando tiver que desempenhar obrigações legais incompatíveis com a continuação do trabalho (CLT, art. 483, §1º).

2.6. PRISÃO TEMPORÁRIA OU PREVENTIVA

Em razão do caráter provisório da prisão temporária ou preventiva e da necessidade de sentença judicial com trânsito em julgado, sem *sursis*, para a dispensa por justa causa do funcionário (CLT, art. 482, alínea *d*), suas ocorrências também devem ser reconhecidas como hipóteses de suspensão do contrato de trabalho.

2.7. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Popularmente conhecida como "Lei Maria da Penha", a Lei n. 11.340/06 estabelece que, comprovada a violência doméstica contra a mulher, o juiz deverá assegurar a integridade física e psicológica da ofendida, através do distanciamento provisório do lar e da manutenção do seu atual vínculo trabalhista (sendo também necessário o afastamento do local de trabalho) por *seis meses* (art. 9º, § 2º, II). Trata-se de típica suspensão do contrato de trabalho, uma vez que não haverá pagamento de salários pelo empregador durante esse período (mas sim a concessão de uma verba assistencial pelo Poder Público – Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS – Lei n. 8.742/93), tampouco contagem do tempo de serviço, remanescendo apenas o direito de a vítima retornar ao seu posto de trabalho dentro do prazo assinalado ou imediatamente ao final dele.

2.8. PERÍODO INICIAL DA APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

Durante o período de *cinco anos*, a contar da data do início do benefício previdenciário da aposentadoria por invalidez (ou do auxílio-doença que o antecedeu), ficará suspenso o contrato de trabalho, posto que, verificada a recuperação da capacidade para o labor, o empregado terá de retornar à função que desempenhava na empresa quando se aposentou (CLT, art. 475 c/c Lei n. 8.213/91, art. 47).

2.9. SITUAÇÕES IMPRÓPRIAS

2.9.1. SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO

Durante o tempo de serviço militar obrigatório do jovem trabalhador de 18 anos (que dura aproximadamente um ano), o empregador, embora não seja responsável pelo pagamento dos salários respectivos (Lei n. 4.375/64, art. 60), está compelido pela legislação a realizar regularmente os *depósitos do FGTS* relativos ao período de afastamento (Lei n. 8.036/90, art. 15, § 5º), o que revela a natureza imprópria dessa forma de suspensão contratual.

2.9.2. LICENÇA-MATERNIDADE

Ressalvado o entendimento contrário de parte da doutrina (que classifica o período de afastamento como interrupção do contrato de trabalho), ao longo dos cento e vinte dias de licença-maternidade, a obrigação remuneratória será suportada pelo órgão de previdência social — (INSS), que exigirá do empregador o pagamento direto das respectivas prestações, mas permitirá a compensação do valor correspondente com débitos previdenciários.

Assim, como a trabalhadora irá manter *plena contagem do tempo de serviço para todos os fins de direito* (décimo terceiro salário, período aquisitivo de férias etc.) e o empregador, a obrigação de realizar os depósitos na conta FGTS, trata-se de hipótese de suspensão atípica do contrato de trabalho.

2.9.3. ACIDENTE OU ENFERMIDADE

O caso de acidente ou enfermidade é, sem dúvida alguma, o mais peculiar.

Durante os *quinze primeiros dias* de afastamento após o sinistro ou de manifestação da doença (comprovada por atestado médico), o empregador manterá todas as obrigações trabalhistas, inclusive o pagamento dos salários respectivos, configurando típica hipótese de interrupção contratual.

No entanto, a partir do *décimo sexto dia*, o trabalhador acidentado ou doente passa a ser tutelado pela Previdência Social, através do benefício denominado *auxílio-doença* (no caso de acidente do trabalho ou doença profissional — *auxílio-doença acidentário*), desonerando o empregador das obrigações remuneratórias durante o restante do período de afastamento (que pode se estender por muito tempo ou até, nos casos irrecuperáveis, acarretar a concessão de *aposentadoria por invalidez*). Vale salientar, por oportuno, que nos acidentes de trabalho ou nas doenças profissionais, se o benefício previdenciário concedido for inferior ao salário contratual regular do empregado acidentado (em virtude do teto estabelecido em lei), a empresa ficará responsável pelo correspondente complemento, desde que tenha agido com dolo ou culpa (em inteligência ao art. 7º, XXVIII, da CF).

O trabalhador, contudo, fará jus ao *cômputo do período de auxílio-doença para aquisição do direito às férias* (desde que o afastamento não seja superior a *seis meses* — CLT, art. 131, III) e, *especificamente na hipótese acidentária ou de enfermidade laborativa*, também à *contagem do tempo para cálculo do décimo terceiro salário* (Súmula 46 do TST) e para o *recebimento dos depósitos relativos ao FGTS* (Lei n. 8.036/90, art. 15, § 5º), revelando imprópria suspensão do contrato de trabalho.

2.10. IMPOSSIBILIDADE DE CUMPRIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO

Situação bastante controvertida é a da impossibilidade de o empregado dar cumprimento ao contrato de trabalho em função de suspensão ou cassação de sua permissão para o exercício da profissão.

Muito embora a CLT deixe de tratar o assunto, não há razoabilidade em exigir do empregador a plena satisfação de suas obrigações

trabalhistas (pagamento de salários, recolhimentos ao FGTS, contagem do tempo para efeito de férias, décimo terceiro etc.) diante da perda *culposa* da habilitação por motorista ou da suspensão de inscrição de profissional empregado junto ao seu órgão de fiscalização (advogado — Ordem dos Advogados do Brasil; médico — Conselho Regional de Medicina etc.).

Assim, pela aplicação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade na solução do conflito aparente entre a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, em conformidade com o primado livre-iniciativa e a assunção dos riscos da atividade econômica, há que se reconhecer a possibilidade de *suspensão do contrato de trabalho pelo tempo necessário à recuperação da habilitação para o exercício da profissão*, somente acarretando a dispensa *motivada* do trabalhador no caso de total e irreversível impossibilidade de dar cumprimento às suas obrigações laborativas (cancelamento definitivo da permissão).

A hipótese de o empregado apresentar restrições físicas ou mentais supervenientes (excesso de peso em atividades que requeiram agilidade, p. ex.), impedindo a execução do contrato de trabalho original, deverá ensejar o recebimento do benefício previdenciário da *reabilitação profissional* (Lei n. 8.213/91, art. 89), e, desde que possível, a modificação de seu *cargo e função*, para enquadrá-lo naqueles compatíveis com sua atual situação de saúde (considerando eventuais sequelas, inclusive).

Quadro sinótico – Interrupção e suspensão do contrato de trabalho

1. Conceito	**Cessação temporária do contrato de trabalho**	1) suspensão 2) interrupção
2. Rescisão do contrato de trabalho	Durante a suspensão de interrupção	ato nulo
3. Contratos por prazo determinado ou a termo	(CLT, art. 472, § 2º)	Nos casos de interrupção ou suspensão, não se altera o prazo de duração dos contratos a termo

4. Interrupção do contrato de trabalho	**Requisitos**	Não há trabalho Há pagamento de salário pelo empregador Há contagem no tempo de serviço	
	Exemplos	Ausências justificadas Férias DSR Feriados	
	A – ausências justificadas (Lei n. 605/49 c/c CLT, art. 473)	Hipóteses	Não comparecimento consentido pelo empregador Gala – 3 dias Alistamento eleitoral – 2 dias Serviço militar (tempo necessário) Comparecimento em juízo Doença do trabalhador atestada – Súm. 282/TST Nojo – 2 dias Doação de sangue – 1 dia Licença-paternidade – 5 dias Vestibular (dias de prova) Mesário (dobro do dia a serviço)
		Obs.: professor nojo e gala = 9 dias de interrupção	
5. Suspensão do contrato de trabalho – CLT, art. 471	**Requisitos**	Não há trabalho Não há pagamento de salário pelo empregador Não há contagem no tempo de serviço	

<table>
<tr><td rowspan="5">5. Suspensão do contrato de trabalho – CLT, art. 471</td><td>Exemplos</td><td colspan="2">Penalidades disciplinares
Cursos de qualificação profissional
Encargos públicos
Obrigações legais
Prisão preventiva</td></tr>
<tr><td rowspan="2">A – penalidades disciplinares</td><td>Advertência
Suspensão
Dispensa por justa causa</td><td>Decorrentes do poder disciplinar do empregador</td></tr>
<tr><td>Requisitos</td><td>Imediatidade (punição imediata após a infração)
Proporcionalidade (sanção = gravidade da infração)
Súm. 77/TST, CLT, art. 474
Singularidade (1 sanção = 1 infração)
Nexo causal = correlação entre a infração e a punição
Igual tratamento (isonomia disciplinar entre os trabalhadores)</td></tr>
<tr><td>B – curso para qualificação profissional (CLT, art. 476-A)</td><td colspan="2">Suspensão do contrato de 2 a 5 meses, com prorrogação
Mediante acordo ou convenção coletiva e concordância do empregado
Para participação do empregado em curso profissionalizante
Suspensão + sem curso = pagamento de salário
Dispensa durante a suspensão ou 3 meses subsequentes = pagamento de indenização + multa (100%) = CLT, art. 476-A, § 5º</td></tr>
</table>

5. Suspensão do contrato de trabalho – CLT, art. 471	C – cargos públicos	→ mandato eletivo → exercente de cargo de confiança
	D – empregado diretor	Não se computa tempo de serviço, exceto no caso de subordinação jurídica inerente à relação de emprego (Súm. 269/TST)
	E – obrigações legais (CLT, art. 483, § 1º)	Empregado + obrigações incompatíveis com o emprego
	F – prisão temporária/ preventiva (CLT, art. 482, *d*)	Empregado + prisão → temporária ou preventiva
	G – violência doméstica	Lei n. 11.340/2006, art. 9º, § 2º, II Assegura garantia de emprego à mulher vitimada por 6 meses contados do afastamento ao emprego
	H – situações impróprias de suspensão	Serviço militar obrigatório Licença-maternidade Acidente do trabalho ou enfermidade
	I – impossibilidade de cumprimento do contrato de trabalho	Cassação da permissão para o exercício da profissão + impossibilidade de dar cumprimento ao contrato de trabalho Restrições físicas ou mentais supervenientes = reabilitação profissional do empregado

Capítulo VII
EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho por prazo indeterminado pode extinguir-se de diversas formas, sendo as mais tradicionais: a *dispensa por justa causa* (resolução), a *dispensa sem justa causa* (resilição), a *despedida (ou rescisão) indireta*, o *pedido de demissão*, a *culpa recíproca*, o *distrato*, a *extinção* ou *falência da empresa*, a *força maior*, o factum principis, o *falecimento do empregador firma individual ou pessoa física* e o *falecimento do empregado*. No caso de contrato por prazo determinado, fundamentalmente pelo *término de sua vigência*.

Contudo, pelo menos trinta dias antes da extinção imotivada de um contrato de trabalho por prazo indeterminado, o interessado na rescisão deverá promover regular comunicação da parte contrária, sob pena de indenização.

Em algumas situações específicas, os trabalhadores, ainda que pré-avisados, não podem ter seus contratos de trabalho rescindidos sem justo motivo, uma vez detentores de garantia de emprego, comportando, inclusive, a reintegração deles aos cargos anteriormente ocupados.

1 CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO

1.1. AVISO PRÉVIO

Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato de trabalho, deverá avisar a outra de sua decisão (CLT, art. 487), *com antecedência mínima de 30 (trinta) dias* (CF, art. 7º, XXI).

Aplica-se a regra prevista no caput *do art. 132 do Código Civil de 2002 à contagem do prazo do aviso prévio, excluindo-se o dia do começo e incluindo o do vencimento* (Súmula 380 do TST).

O aviso prévio representa, pois, uma cláusula implícita (em alguns casos até explícita) do contrato de trabalho por prazo indeterminado, possibilitando sua denúncia e a fixação de termo final ao liame empregatício desde que comunicada com a antecedência que a lei prevê (momento a partir do qual o trabalho será executado na perspectiva de um contrato por prazo determinado).

A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito do salário correspondente aos dias de prazo suprimido, garantida sempre a *integração desse período no tempo de serviço* (CLT, art. 487, § 1º). Dessa forma, dispensado o trabalhador sem justa causa e prévio aviso em 12 de junho, será juridicamente considerado rescindido o contrato de trabalho apenas em 12 de julho (*sendo que a data da saída a ser anotada na CTPS deve sempre corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado* — OJ 82, SBDI-1, do TST). O tempo integrado acarretará, necessariamente, um acréscimo nas verbas rescisórias (especialmente nos proporcionais de férias e décimo terceiro salário), mas não será possível adquirir algumas garantias no emprego (dirigente sindical, p. ex.) ou praticar uma falta grave durante o *período fictício de serviço*, de modo a alterar o motivo determinante da dispensa.

A projeção do contato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário (Súmula 371 do TST).

Será devido o aviso prévio indenizado também na rescisão indireta (CLT, art. 487, § 4º).

Quando o empregador permitir ou exigir o cumprimento do *aviso prévio em casa*, efetuará o pagamento antecipado das verbas rescisórias (a exemplo do que ocorre com o indenizado), no prazo de dez dias da notificação da despedida (OJ 14, SBDI-1, do TST).

A ausência de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo (CLT, art. 487, § 2º).

O reajustamento salarial coletivo determinado no período de aviso prévio beneficia o trabalhador, mesmo que já tenha recebido

antecipadamente a correspondente indenização (hipótese em que são devidas as diferenças).

O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido anunciada pelo empregador, será reduzido de *duas horas diárias*, sem prejuízo do salário integral (CLT, art. 488). O empregado também poderá optar por faltar *sete* dias corridos ao serviço sem redução de seus vencimentos, objetivando encontrar uma nova colocação no mercado de trabalho.

É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes (Súmula 230 do TST).

Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante *reconsiderar* o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração (CLT, art. 489).

Hipótese interessante ocorre quando o empregador comunica o trabalhador previamente acerca da rescisão do contrato de trabalho e este, nas duas horas diárias de redução de jornada que a lei lhe faculta, encontra um novo emprego que exija início imediato (interesse do novo empregador). No caso, não há como se desnaturar o instituto, que visa justamente proteger o trabalhador do desemprego, tampouco permitir qualquer alteração na forma de extinção do contrato de trabalho (de dispensa sem justa causa para pedido de demissão, ou mesmo atribuindo um suposto abandono de emprego ao obreiro). O vínculo empregatício deve simplesmente ser considerado rescindido antecipadamente, remanescendo as obrigações da dispensa imotivada pelo empregador, com exceção da integração e da indenização pelo tempo de aviso não cumprido.

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego (Súmula 276 do TST).

Em contrapartida, se o prévio-aviso couber ao empregado (na hipótese de pedido de demissão), mesmo que já haja um substituto imediato para assumir o cargo vago, não poderá o empregador renunciar ao prazo que lhe foi concedido e promover a extinção antecipada

do contrato de trabalho, sob pena de se estar caracterizando uma *dispensa sem justa causa*. Resta claro, pois, que o vínculo empregatício necessariamente continuará a existir até o último dia do prazo anunciado.

O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento de toda a remuneração correspondente, sem prejuízo da indenização que for devida (CLT, art. 490).

Contudo, *a ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória* (Súmula 73 do TST) e ainda o faz perder o direito ao restante do respectivo prazo (CLT, art. 491).

No tocante às estabilidades provisórias, importante salientar que *é inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos* (Súmula 348 do TST). Destarte, não há como se conceder aviso prévio à gestante após *quatro meses* do parto, no intuito de rescindir seu contrato de trabalho exatamente ao final do período estabilitário.

1.2. ESTABILIDADES E GARANTIAS DE EMPREGO

A doutrina define a estabilidade como a *vantagem jurídica* conferida ao empregado em virtude de uma *circunstância de caráter geral*, que resguarda de forma *permanente* a manutenção do vínculo empregatício. Por outro lado, garantia de emprego se define como a *vantagem jurídica* conferida ao empregado em virtude de uma *circunstância de caráter pessoal*, que resguarda *temporariamente* a manutenção do vínculo empregatício.

Atualmente, poderão ser identificadas três formas de estabilidade e diversas de garantias no emprego (popularmente denominadas "estabilidades provisórias").

1.2.1. ESTABILIDADES

A estabilidade decenal prevista no art. 492 da CLT (destinada ao empregado que contava com mais de dez anos de serviço na mesma empresa) foi extinta com o advento da Constituição Federal de 1988,

razão pela qual restaram atualmente raríssimos casos dessa estabilidade definitiva na massa trabalhadora.

Uma segunda estabilidade se relaciona aos servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta, autárquica e das fundações públicas, em exercício na data da promulgação da Constituição Federal (5-10-1988), há pelo menos cinco anos continuados, e que não tenham sido admitidos na forma regulada no art. 37 (mediante concurso de provas ou provas e títulos) da CF (ADCT, art. 19, *caput*).

Fundação instituída por lei e que recebe dotação ou subvenção do Poder Público para realizar atividades de interesse do Estado, ainda que tenha personalidade jurídica de direito privado, ostenta natureza de fundação pública. Assim, seus servidores regidos pela CLT são beneficiários da estabilidade excepcional prevista no art. 19 do ADCT (OJ 364, SBDI-1, do TST).

A terceira estabilidade envolve o setor público e seus agentes *celetistas* aprovados no estágio probatório após concurso público de provas ou provas e títulos (CF, art. 41), o que foi possível de 4-6-98 a 2-8-07 (da quebra do regime jurídico único pela nova redação dada ao *caput* do art. 39 da CF pela EC 19/98 até a liminar concedida pelo STF na ADI 2.135-4) e, atualmente, na forma da Lei n. 9.962/2000.

O servidor público celetista da Administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988 (Súmula 390, I, do TST).

Estabilidade no setor público

À luz do que dispõe a *Lei n. 9.962/2000,* o pessoal admitido para emprego público na Administração Federal direta, autárquica e fundacional terá sua relação de trabalho regida pela CLT e legislação trabalhista correlata (art. 1º), somente podendo ter rescindido o seu contrato de trabalho por ato unilateral nas seguintes hipóteses (art. 3º): I) prática de falta grave; II) acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas; III) necessidade de redução de quadro de pessoal por excesso de despesas; ou IV) insuficiência de desempenho, apurada em procedimento no qual se assegure pelo menos um recurso hierárquico dotado de efeito suspensivo, que será apreciado em trinta dias,

e o prévio conhecimento dos padrões mínimos exigidos para continuidade da relação de emprego, obrigatoriamente estabelecidos de acordo com as peculiaridades das atividades exercidas.

Assim, consoante entendimento pacificado pela citada Súmula 390, I do TST, serão estáveis *após três anos de efetivo exercício* (estágio probatório), os servidores nomeados para cargos de provimento efetivo e os empregados admitidos para empregos públicos, desde que submetidos a concurso de provas ou provas e títulos e ausentes decisão contrária em processo administrativo, ação judicial impeditiva ou insuficiente desempenho no procedimento de avaliação periódica, assegurados sempre o contraditório e a ampla defesa.

Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista (pessoas jurídicas de direito privado — exploradoras de atividade econômica ou prestadoras de serviços públicos), no entanto, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não será garantida a aludida estabilidade (Súmula 390, II, do TST).

1.2.2. GARANTIAS DE EMPREGO

As garantias de emprego, conforme já estudado, protegem temporariamente o trabalhador das dispensas arbitrárias (sem motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro — art. 165 da CLT) ou sem justa causa (por motivo disciplinar, técnico econômico ou financeiro), e, além do tradicional período eleitoral (Lei n. 9.504/97, art. 73, V), serão conferidas às *gestantes, acidentados no trabalho, deficientes, dirigentes sindicais, empregados eleitos diretores de cooperativas, cargo de direção da CIPA e membros da Comissão de Conciliação Prévia, do Conselho Curador do FGTS e do Conselho Nacional de Previdência Social*.

Somente será permitido o pedido de demissão do trabalhador detentor de garantia de emprego mediante assistência e homologação perante o sindicato da respectiva categoria profissional.

Gestantes

À luz do art. 10, II, *a*, do ADCT, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, *desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto*.

Não se confunda a *garantia de emprego* da gestante com a *licença-maternidade*.

A garantia de emprego contempla o lapso temporal em que a gestante, trabalhando ou não, está protegida contra a rescisão arbitrária ou sem justa causa de seu contrato de trabalho (desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto). Já a licença-maternidade representa o período em que a empregada grávida está afastada do trabalho, sem prejuízo de sua remuneração (cento e vinte dias, sendo vinte e oito dias antes do parto e o restante após). Destarte, o período de licença-maternidade está inserido no intervalo de tempo da garantia de emprego.

Realizada a dispensa de forma arbitrária ou imotivada dentro do período estabilitário, fará jus a gestante à sua reintegração ou indenização compensatória. Entretanto, para toda e qualquer garantia de emprego, quando a reintegração for desaconselhável dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, deverá ser privilegiada a indenização.

O Tribunal Superior do Trabalho, pela *Súmula 244*, firmou os seguintes entendimentos:

A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia de emprego restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade (inciso II).

O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (inciso I).

Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa (inciso III).

Contudo, o Supremo Tribunal Federal (RE 458807 e 600173) vêm conferindo garantia de emprego (estabilidade provisória) à gestante (CF, art. 10, II, do ADCT), mesmo que a gravidez tenha se dado no curso do contrato de experiência.

Para o TST, apenas a rescisão antecipada do famigerado contrato de experiência poderia gerar estabilidade provisória à gestante:

(…) O item III da Súmula 244 desta Corte Superior não constitui impedimento a que se reconheça a estabilidade provisória da gestante, na espécie, visto que a extinção da relação de emprego não se deu em face do término do prazo de experiência, mas sim pela rescisão antecipada do contrato, por ato da empresa, configurando, portanto, dispensa sem justa causa de empregada coberta por estabilidade provisória constitucional (TST, RR 194040-35.2006.5.02.0472, 1ª Turma, Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, DEJT 18-6-2010).

No entanto, a linha de proteção ampla e irrestrita à vida do nascituro, passou a ser defendida pelo Tribunal Superior do Trabalho ao reconhecer garantia de emprego (estabilidade provisória) em concepção ocorrida na projeção do período fictício de aviso prévio indenizado:

(…) Tem-se por incabível exegese restritiva de norma constitucional que garante, de forma ampla, às empregadas gestantes a manutenção do emprego e a respectiva licença, quando o bem tutelado, em última análise, é a própria vida do nascituro. Apesar de a gravidez não ser patologia, trabalhadora grávida ostenta a mesma fragilidade laboral que se evidencia nos empregados acometidos por doença, sendo mínimas as chances de obter novo emprego enquanto perdurar o estado gravídico e o período de amamentação inicial – que, não por acaso, coincide com o tempo da garantia (…). Considerando a subsistência do contrato de trabalho no prazo do aviso prévio, a dignidade da pessoa humana, a função social da empresa, a proteção à maternidade e a regra insculpida no art. 10, II, b, *do ADCT, razoável a interpretação regional no sentido do alcance da garantia de emprego à empregada que engravida no período do aviso prévio indenizado* (TST, RR 221100-26.2007.5.04.0202, 3ª Turma, Rel. Min. Rosa Maria Weber, DEJT 27-11-2009).

Cabe destacar, por fim, que existindo parto normal ou intervenção médica (cesariana ou induzimento) para aborto legal, terá a gestante direito à estabilidade integral, independentemente da morte da criança.

Acidentados no trabalho

O empregado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de *12 (doze) meses*, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentá-

rio, independentemente de percepção de auxílio-acidente (Lei n. 8.213/91, art. 118).

Se o afastamento do serviço em virtude do acidente for menor que *16 (dezesseis) dias*,o trabalhador não será beneficiado pelo auxílio-doença acidentário e, por assim dizer, não gozará de qualquer garantia no emprego.

São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego (Súmula 378, II, do TST).

Pelos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, a reintegração ao trabalho do acidentado, especialmente quando do sinistro resultar aleijão, deformidade ou redução da capacidade laborativa, deverá ter preferência ante a mera indenização. Isso porque, ainda que necessária a atribuição de outra função ao trabalhador, seria inconstitucional promover sua exclusão social ou negar-lhe a readaptação ao trabalho com as deficiências e dano estético adquiridos.

Seguindo a mesma linha da *fragilidade laboral*, o Tribunal Superior do Trabalho também passou a reconhecer garantia de emprego (estabilidade provisória) aos empregados que sofreram acidente do trabalho no período de experiência:

Nas situações de afastamento por acidente do trabalho ou doença profissional, a causa do afastamento integra a essência sociojurídica de tal situação trabalhista, já que se trata de suspensão provocada por malefício sofrido pelo trabalhador em decorrência do ambiente e processo laborativos, portanto em decorrência de fatores situados fundamentalmente sob ônus e risco empresariais. Em tal quadro, a garantia de emprego de um ano que protege trabalhadores acidentados ou com doença profissional, após seu retorno da respectiva licença acidentária (art. 118, Lei n. 8.213/91), incide em favor do empregado, ainda que admitido por pacto empregatício a termo, em qualquer de suas modalidades, inclusive contrato de experiência. Afinal, a Constituição determina o cumprimento de regras jurídicas que restrinjam os riscos do ambiente laborativo, fazendo prevalecer o art. 118 da Lei Previdenciária em detrimento da limitação tradicionalmente feita pelo art. 472, § 2º, da CLT (TST, RR 87940-85.2007.5.15.0043, 6ª Turma, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, DEJT 14-5-2010).

Deficientes

Preceitua o *art. 93 da Lei n. 8.213/91* que a empresa com *100 (cem) ou mais* empregados está obrigada a preencher *de 2 a 5%* dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência. A *dispensa desses trabalhadores ao final de contrato por prazo determinado (superior a noventa dias) ou imotivada no contrato por prazo indeterminado, somente poderão ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante*.

Por essa razão, a jurisprudência dominante vem conferindo restrição ao poder potestativo do empregador dispensar deficiente ou trabalhador reabilitado sem que um novo seja contratado, possibilitando inclusive perseguir reintegração ou indenização compensatória se o referido comando não for observado.

Diferente das tradicionais estabilidades provisórias, decorrentes de uma circunstância pessoal, a presente hipótese se consubstancia em uma garantia de emprego de cunho *social*.

Dirigentes sindicais e suplentes

É vedada a dispensa do empregado sindicalizado *a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical (inclusive das federações e confederações) e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato*, salvo se cometer falta grave nos termos da lei (CF, art. 8º, VIII c/c CLT, art. 543).

Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT) (OJ 365, SBDI-1, do TST).

Para o dirigente sindical, assim como em todas as outras formas de representação dos trabalhadores, a reintegração, em vez da mera indenização, também se afigura a medida mais adequada, visto que tutela a autoridade e a expressão do mandatário em defesa dos interesses da classe trabalhadora.

A entidade sindical comunicará por escrito à empresa, dentro de *24 (vinte e quatro) horas*, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo a este comprovante no mesmo sentido (CLT, art. 543, § 5º).

É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º do art. 543 da CLT (Súmula 369, I, do TST).

O registro de candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade (Súmula 369,V, do TST).

Empregados diretores de cooperativas

Os empregados que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas, por eles mesmos criadas, gozarão das idênticas garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo art. 543 da CLT (Lei n. 5.764/71, art. 55), ficando também vedada a dispensa até um ano após o término do mandato.

Cargos de direção e suplentes da CIPA

No mesmo art. 10, II, do ADCT, (que protege a gestante da dispensa arbitrária ou sem justa causa), mas em sua alínea "*a*", está reconhecida garantia de emprego ao *eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato*.

A Súmula 339 do TST, acerca da estabilidade dos cipeiros, assim se pronuncia:

O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988 (inciso I).

A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário (inciso II).

Importante salientar que as CIPAs são compostas tanto por membros eleitos pelos trabalhadores como por indicados pela empresa, não se conferindo a estes últimos qualquer garantia de emprego.

Membros da Comissão de Conciliação Prévia

À luz do art. 625-A da CLT, as empresas podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária (com igual número de representantes dos empregados e dos empregadores), cuja atribuição é tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

É proibida a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei (CLT, art. 625-B, § 1º).

Membros do Conselho Curador do FGTS e do Conselho Nacional de Previdência Social

Os representantes dos trabalhadores (em atividade) no Conselho Curador do FGTS (Lei n. 8.036/90, art. 3º, § 9º) e no Conselho Nacional de Previdência Social (Lei n. 8.213/91, art. 3º, § 7º), titulares ou suplentes, também terão direito à garantia de emprego, desde suas nomeações até um ano após o término dos respectivos mandatos (dois anos, permitida uma recondução), somente podendo ser dispensados por falta grave, comprovada por meio de processo judicial.

1.2.3. REINTEGRAÇÃO

Inexistente falta grave praticada pelo empregado estável, fica o empregador obrigado a reintegrá-lo no serviço e a pagar-lhe todos os salários e demais direitos a que faria jus durante o período de afastamento, inclusive a contagem no tempo de serviço (inteligência do art. 495 da CLT).

Quando a reintegração do estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, a Justiça do Trabalho poderá converter a obrigação em indenização (aplicação do art. 496 da CLT).

Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego (Súmula 396, I, do TST).

O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/88, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estabilitário (OJ 399, SDI-I, do TST).

Não há nulidade por julgamento extra petita *da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT* (Súmula 396, II, do TST).

1.2.4. ATO DISCRIMINATÓRIO

Consoante a Lei n. 9.029/95, o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório (motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, religião ou idade), faculta ao empregado optar entre:

I — a readmissão (tecnicamente, uma reintegração) com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II — a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais (art. 4º).

O aludido texto legal classifica como prática discriminatória criminosa (tendo como sujeito ativo a pessoa física empregadora, o representante legal do empregador ou o dirigente de órgãos públicos):

I — a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II — a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem:

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade (art. 2º).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

1.2.5. INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE

Previsto no art. 853 da CLT, o *inquérito para apuração de falta grave* (que deverá ser instaurado dentro de *30 (trinta) dias* da suspensão do empregado) constitui processo judicial obrigatório para rescisão do contrato de trabalho dos *detentores de estabilidade decenal, dirigentes sindicais, empregados diretores de cooperativas e membros do Conselho Curador do FGTS e do Conselho Nacional de Previdência Social*, no curso de seus respectivos períodos de garantia de emprego (estabilidade provisória).

O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, § 3º, da CLT (Súmula 379 do TST).

1.3. INICIATIVA DO EMPREGADOR

O empregador poderá promover a rescisão do contrato de trabalho diante de uma falta grave praticada pelo empregado ou para atender motivo de ordem técnica, econômica ou financeira, caracterizando a *dispensa* como sendo *por* ou *sem* justa causa. A despedida sem qualquer motivo relevante se denomina *"dispensa arbitrária"* (CLT, art. 165, *caput*) e, embora reprovável, não encontra óbice no ordenamento jurídico brasileiro.

Em contrapartida, não se admite a dispensa coletiva, sendo possível apenas aquela individualmente considerada.

1.3.1. JUSTA CAUSA

Na forma do art. 482 da CLT, constituem justa causa para rescisão patronal do contrato de trabalho:

a) ato de *improbidade* (falsa declaração, desonestidade ou lesão ao patrimônio da empresa, como a subtração ou qualquer dano a um bem. Em relação ao patrimônio dos demais empregados ou mesmo de clientes, a improbidade também justificará a imediata dispensa do infrator, desde que o ato tenha ocorrido no ambiente de trabalho);

b) *incontinência de conduta* (práticas de caráter sexual ou contrárias à moral e aos bons costumes, como um ato obsceno ou a pornografia virtual — *site*, e-mail) ou *mau procedimento* (expressão de grande amplitude, contemplando as demais hipóteses prejudiciais à execução do contrato de trabalho);

c) *negociação habitual* por conta própria ou alheia, *sem permissão do empregador*, quando constituir *ato de concorrência* à empresa para a qual trabalha o empregado ou for *prejudicial ao serviço* (como oferecer serviços particulares a um valor menor do que o cobrado pelo seu empregador ou simplesmente vender produtos aos colegas durante o expediente de trabalho, prejudicando a produção);

d) *condenação criminal do empregado, passada em julgado*, caso não tenha havido suspensão da execução da pena (pois a CLT não permite a dispensa em fase de inquérito policial (com ou sem prisão temporária/preventiva) ou mesmo durante a tramitação de um processo

penal, ainda que a imagem ou credibilidade da empresa possa ser abalada, mas somente no caso de absoluta impossibilidade da prestação dos serviços pelo condenado);

e) *desídia* no desempenho das respectivas funções (relaxo, má vontade, desinteresse, displicência ou desatenção, como atrasar ou faltar frequentemente, dormir em serviço etc.);

f) *embriaguez habitual ou em serviço* (sendo a habitual vista como aquela consciente e que prejudica a imagem da empresa, na qual o empregado recorre ao álcool ou outra substância tóxica por livre e espontânea vontade, o que não ocorre no caso do alcoolismo, em que a ingestão da substância é inconsciente, compulsiva e incontrolável, permitindo o afastamento do empregado aos cuidados do INSS — auxílio-doença. Importante salientar que o consumo imoderado de bebidas alcóolicas no intervalo para refeição e descanso (ou mesmo na madrugada anterior ao trabalho) pode ensejar, em serviço, alterações físico-comportamentais passíves de ruptura do contrato de trabalho);

g) *violação de segredo da empresa* (informação confidencial confiada ao trabalhador em virtude de função técnica ou alto cargo ocupado na empresa);

h) ato de *indisciplina* (desrespeito a regras gerais e impessoais) ou de *insubordinação* (afronta a ordens específicas e pessoais);

i) *abandono de emprego* (podendo ser presumido, caso o trabalhador venha a aceitar nova proposta de emprego na mesma jornada de trabalho, ou tácito, na hipótese de ausentar-se por período igual ou superior a *trinta dias* — inteligência da Súmula 32 do TST — ou de deixar de comparecer dentro do prazo fixado pelo empregador, quando notificado pessoalmente ou por via postal, com aviso de recebimento onde conste sua própria assinatura);

j) *ato lesivo da honra ou da boa fama* praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou *ofensas físicas*, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem (destacando-se que a expressão "no serviço" limita a ocorrência ao local de trabalho ou muito próximo a ele, como no ponto de ônibus vizinho, restaurante onde costumeiramente os trabalhadores fazem suas refeições etc.);

k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem (salientando-se que a ausência da expressão "no serviço" revela como fator determinante da dispensa a quebra da hierarquia e da confiança, o que vale dizer que, mesmo que o trabalhador cometa a falta fora do estabelecimento ou adjacências, como em um estádio de futebol, por exemplo, a justa causa estará configurada);

l) prática constante de jogos de azar (embora para muitos doutrinadores a referida alínea sequer tenha sido recepcionada pela atual CF, sendo necessário, em princípio, que a penalidade disciplinar possa acarretar qualquer efeito corretivo ao praticante de jogo do bicho, rinha etc.).

Segundo o parágrafo único do art. 482 da CLT, também constitui justa causa a prática, devidamente comprovada, de atos atentatórios à segurança nacional, o que reflete, em conjunto com a citada alínea *l*, o contexto histórico de Segunda Guerra Mundial na Europa e o regime ditatorial no Brasil (Estado Novo, de Getúlio Vargas) na época da edição da CLT, em 1943.

Em relação aos domésticos, não será justificada a dispensa baseada nas citadas alíneas *c*, *g* e no parágrafo único do art. 482 da CLT (Lei n. 5.859/72, art. 6º-A, § 2º).

Curiosamente, nas disposições especiais da CLT, sem qualquer justificativa de ali estar, o *art. 508* considera como justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho do *bancário*, a falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis.

Ainda estão previstas no diploma trabalhista duas hipóteses de falta grave, passíveis de dispensa motivada: a) *inobservância das instruções expedidas pelo empregador no tocante à segurança e medicina no trabalho ou não utilização dos equipamentos de proteção individual fornecidos* (CLT, art. 158, parágrafo único) e b) a *recusa injustificada na prestação de serviço extraordinário pelos ferroviários* (CLT, art. 240, parágrafo único), embora a doutrina e a jurisprudência defendam a possibilidade atual de estrito cumprimento do contrato de trabalho, ainda mais porque os trens não mais representam o principal (ou único) meio de transporte de massa.

Importante frisar que, como toda penalidade disciplinar, ainda que identificada a falta, a dispensa deve sempre se pautar nos critérios de *imediatidade, proporcionalidade, singularidade, nexo causal* e *igual tratamento* (*v*. Capítulo VI, item 2.1), sendo considerada legal apenas a rescisão do contrato de trabalho quando outra sanção se revele ineficaz ou desaconselhável.

Presente a justa causa, o trabalhador deixará de receber a parcela proporcional dos direitos ainda não adquiridos e de levantar os depósitos realizados pelo empregador em sua conta vinculada ao FGTS. Ausente, ensejará o percebimento pelo empregado de todas as verbas rescisórias previstas em lei (*v*. Capítulo VIII, item 1), no que se denomina *dispensa sem justa causa*.

1.4. INICIATIVA DO EMPREGADO

O trabalhador também poderá promover a rescisão contratual diante de um justo motivo (falta grave) praticado pelo empregador ou para atender seus próprios interesses, o que caracteriza a *despedida indireta* e o *pedido de demissão*, respectivamente.

1.4.1. DESPEDIDA (OU RESCISÃO) INDIRETA

À luz do *art. 483 da CLT*, o empregado poderá considerar extinto seu contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos *serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato* (jornadas excessivas; atividades prejudiciais à saúde; tarefas ilícitas ou imorais; carregamento de peso acima dos limites legais; faxina no estabelecimento etc.);

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com *rigor excessivo* (incluindo a hipótese da chamada *"gestão injuriosa"* — pequenas ofensas ou atos de desrespeito que, uma vez constantes, tornam inadmissível a manutenção da relação empregatícia);

c) correr *perigo manifesto de mal considerável* (como no caso de ser obrigado a trabalhar em locais de elevado risco sem a utilização dos equipamentos necessários de proteção);

Nas referidas hipóteses, identificamos uma insustentabilidade do vínculo empregatício em razão *da natureza, do ambiente e da forma* como o trabalho é realizado.

d) *não cumprir o empregador as obrigações do contrato* (como no caso de inadimplência no pagamento dos salários, entendendo a doutrina e a jurisprudência necessários pelo menos *três meses de atraso — mora contumaz, art. 2º, § 1º, do Decreto-Lei n. 368/68*, mas que, atendendo ao princípio da dignidade da pessoa humana, deveria ser configurada de imediato, desde que passível de comprometer a real subsistência do trabalhador e de sua família);

O só pagamento dos salários atrasados em audiência não ilide a mora capaz de determinar a rescisão do contrato de trabalho (Súmula 13 do TST).

Na citada hipótese, a insustentabilidade do vínculo empregatício se dá por *razões estritamente econômicas*.

e) praticar o empregador, ou seus prepostos, contra ele *ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama* (inclusive assédio sexual ou moral);

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Nas aludidas hipóteses, o vínculo empregatício se revela insustentável pelo ressentimento criado entre os sujeitos do contrato de trabalho.

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Novamente encontramos uma hipótese de insustentabilidade do vínculo empregatício por razões estritamente econômicas.

Nas hipóteses das letras d *e* g*, poderá o empregado pleitear a rescisão do seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo* (CLT, art. 483, § 3º).

A procedência da reclamação trabalhista que pleiteia o reconhecimento da despedida indireta ensejará a condenação do empregador no pagamento de todos os haveres trabalhistas e indenizações (em situação idêntica à da dispensa imotivada), mas a improcedência criará uma forma atípica de demissão, visto que prescinde de concessão e

cumprimento de aviso prévio. Na verdade, ao deixar o emprego, o trabalhador demonstra de maneira clara e inequívoca sua intenção de romper o liame empregatício (ainda que o justo motivo não tenha sido reconhecido judicialmente), mas não pode sofrer desconto nas verbas rescisórias em função de seu insucesso.

Importante salientar que, enquanto não declarada judicialmente a rescisão indireta, estará plenamente vigente o contrato de trabalho, motivo por que uma falta grave praticada pelo empregado pode tornar justa a dispensa e sem objeto a ação judicial.

Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o *menor* mude de função, também estará configurada a despedida indireta do contrato de trabalho (CLT, art. 407, parágrafo único).

1.4.2. PEDIDO DE DEMISSÃO

A ruptura do contrato de trabalho pelo empregado atendendo aos seus anseios pessoais de maior dedicação à família ou mesmo de uma melhor proposta salarial, configura o chamado *pedido de demissão*.

Em razão do princípio da *continuidade* (com presunção *juris tantum* de interesse do trabalhador na manutenção do vínculo empregatício), os pedidos de demissão deverão ser realizados *por escrito* (de preferência, de próprio punho).

Nessa modalidade, o trabalhador recebe o vencido e a parcela proporcional dos seus direitos (décimos terceiros salários, férias etc.), mas deixa de levantar os depósito realizados pelo empregador em sua conta vinculada FGTS e receber o seguro-desemprego (*v*. Capítulo VIII, item 1.2).

Planos de demissão voluntária (PDV)

São planos de demissão voluntária (PDV) aqueles instituídos pelas pessoas jurídicas visando incentivar, mediante indenização (sobre a qual não haverá incidência de recolhimentos fiscais nem previdenciários), os empregados ao rompimento do contrato de trabalho.

Com razão de ser menor o montante de verbas rescisórias recebido na extinção do contrato a pedido, a adesão ao PDV deve garantir ao trabalhador, no mínimo, uma *indenização proporcional ao tempo de*

serviço, de valor monetário superior ao que perceberia se a dispensa fosse efetivada pela empresa sem justa causa.

Os planos de demissão voluntária acabam por interessar mais nos casos de garantia no emprego (estabilidades provisórias) ou para reduzir os encargos fiscais e previdenciários incidentes sobre o valor das verbas rescisórias, uma vez que o TST já firmou entendimento (OJ 270) no sentido de que *"a transação que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo"*, ou seja, não confere eficácia liberatória (ampla e irrevogável quitação a todo e qualquer direito relativo à extinta relação trabalhista).

Aliás, *os créditos tipicamente trabalhistas, reconhecidos em juízo, não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão do trabalhador a Programa de Incentivo à Demissão Voluntária* (OJ 356, SBDI-1, do TST).

Controvertida, porém, é a possibilidade de se oferecer diferentes planos de demissão voluntária aos trabalhadores de uma mesma empresa (alguns aceitando um; outros, um distinto). Obviamente que a quebra da isonomia será sempre inconstitucional e, por assim dizer, inaceitável, mas não existe óbice legal para uma melhor oferta de indenização às novas demissões, malgrado as anteriores tenham recebido um menor atrativo financeiro.

1.5. CULPA RECÍPROCA

A insustentabilidade da relação trabalhista também pode decorrer de faltas graves praticadas simultaneamente pela empresa e pelo empregador, na intitulada extinção por *culpa recíproca*.

É o caso, por exemplo, do empregador que ofende verbalmente o trabalhador e é por este agredido.

Ambos participam com culpa no rompimento do liame empregatício, reconhecendo-se ao trabalhador a integralidade dos haveres vencidos, mas apenas metade dos proporcionais de décimo terceiro, de férias e de todas as indenizações previstas para a dispensa sem justa causa (aviso prévio, multa do FGTS etc.).

Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o Tribunal do Trabalho reduzirá a indenização à que seria devida no caso de culpa exclusiva do empregador, por metade (CLT, art. 484).

Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais (Súmula 14 do TST).

1.6. EXTINÇÃO OU FALÊNCIA DA EMPRESA

Na extinção (encerramento das atividades) ou falência da empresa onde o empregado presta seus serviços e inexistindo a possibilidade de transferência para uma matriz ou filial, o trabalhador fará jus a todos os direitos trabalhistas, como se dispensado sem justa causa fosse.

Extinto automaticamente o vínculo empregatício com a cessação das atividades da empresa, os salários só serão devidos até a data da extinção (Súmula 173 do TST).

No caso da falência, no entanto, sendo de interesse do trabalhador, o vínculo empregatício pode ser mantido com a massa falida.

Falecimento do empregador firma individual ou pessoa física

Diante da morte do empregador, constituído em empresa individual ou pessoa física, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho (CLT, art. 483, § 2º) ou continuar trabalhando para seus sucessores. Optando pela rescisão, não serão devidos todos os direitos como se a empresa houvesse sido extinta, mas aqueles equivalentes ao pedido de demissão, com a dispensa do aviso prévio e a permissão para levantamento do FGTS.

1.7. FORÇA MAIOR

Entende-se por *força maior* todo *acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador*, para o qual não tenha este concorrido, direta ou indiretamente, ou agido com *imprevidência* (CLT, art. 501).

Na forma da lei (CLT, art. 502) e da jurisprudência atual, na ocorrência de força maior que determine a extinção da empresa ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurado a este, quando despedido, *o recebimento do saldo de salário, aviso prévio*

indenizado (Súmula 44 do TST), décimo terceiro salário vencido e proporcional, férias vencidas e proporcionais com adicional de um terço e uma indenização correspondente à metade do que seria devido em caso de rescisão sem justa causa (50% da multa do FGTS). A redução estará afastada quando o motivo de força maior não afetar substancialmente (ou for insuscetível de afetar) a situação econômica e financeira da empresa.

Não caracteriza força maior o anúncio de planos econômicos pelo governo que acarretem crise financeira e a extinção da empresa.

Muito embora a doutrina já tenha relacionado estritamente a força maior aos fenômenos da natureza, a expressão adquire maior amplitude na CLT, contemplando também as hipóteses de caso fortuito (fatos alheios à vontade, mas decorrentes da ação humana), como o trágico acidente ocorrido no pouso do voo 3054 da TAM no aeroporto de Congonhas (São Paulo-SP), que destruiu alguns estabelecimentos comerciais.

1.8. *FACTUM PRINCIPIS* (FATO DO PRÍNCIPE)

No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável (CLT, art. 486).

O empregado fará jus, pois, a todos os direitos previstos para a dispensa sem justa causa (até porque não pode assumir os riscos da atividade econômica).

Vale ressaltar, no entanto, que, atualmente existem dois entendimentos jurisprudenciais distintos, sem que seja possível definir-se uma tendência majoritária de um deles. Segundo a *primeira corrente*, a responsabilidade do erário público se limita às *indenizações (por tempo de serviço aos estáveis e a multa do FGTS)*, sendo ônus da empresa o adimplemento das verbas de natureza salarial contratuais e o restante das rescisórias (saldo de salário, aviso prévio indenizado — Súmula 44 do TST, décimo terceiro proporcional, férias vencidas e proporcionais etc.). Já a *segunda corrente* defende a responsabilização *da fazenda pública de forma integral*, uma vez inexistente qualquer culpa por parte da empresa na extinção da atividade econômica.

Muito foi discutido acerca da configuração do *factum principis* nas leis proibitivas dos bingos e da poluição visual em muitos municípios.

No caso dos bingos, a proibição dos jogos de azar, em âmbito federal, por se enquadrarem como contravenção penal, remonta ao ano de 1941 (Decreto-Lei n. 3.688). Em 1993, a Lei Zico (Lei n. 8.672) criou o Fundo Nacional de Desenvolvimento Desportivo, que tratava do bingo no art. 57, e em 1998, a Lei Pelé (Lei n. 9.615) passou a dispor, em seu art. 59, que os jogos de bingo seriam permitidos em todo o território nacional, *nos termos dessa Lei*. Assim, a grande maioria das casas de jogos registra ilicitude desde o início de suas atividades, não havendo como atribuir o fechamento dos estabelecimentos (decorrente da maior fiscalização) como uma inovação governamental.

Já as leis de poluição visual, especialmente nos grandes centros, não impossibilitam a continuação da atividade econômica, mas apenas limitam seu campo de exploração ao proibir a publicidade em vias, parques e praças públicas.

Encampação

Considera-se *encampação* a retomada de um serviço pelo poder concedente *durante o prazo da concessão por motivo de interesse público*, mediante lei autorizativa específica e após prévio pagamento de indenização (Lei n. 8.987/95, art. 37).

Diante do *factum principis*, a indenização deve contemplar, além dos valores relativos à multa do FGTS dos empregados dispensados, as parcelas dos investimentos vinculados a bens reversíveis (ainda não amortizados ou depreciados) que tenham sido realizados com o objetivo de garantir a continuidade e atualidade do serviço concedido.

1.9. FALECIMENTO DO EMPREGADO

Em razão do caráter personalíssimo do contrato de trabalho, o falecimento do empregado sempre acarretará o rompimento do vínculo empregatício, conferindo aos herdeiros o recebimento de todos os direitos trabalhistas devidos ao *de cujus* à época da fatalidade.

A extinção do contrato de trabalho pela morte do obreiro apenas, não acarretará, o pagamento pela empresa de aviso prévio indenizado e da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS, *salvo em se tra-*

tando de acidente do trabalho, hipótese em que as citadas indenizações também serão devidas.

1.10. DISTRATO

A ruptura do vínculo empregatício por vontade mútua das partes se intitula *distrato*. Muito embora do ponto de vista jurídico ela seja plenamente possível, o *princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas* e a indisponibilidade do direito ao levantamento do FGTS a faz economicamente desinteressante para o empregador. Isso porque, irrenunciáveis saldo de salário, décimo terceiro salário e férias, e desautorizado por lei o soerguimento dos depósitos do FGTS e a redução da multa nessa modalidade de extinção contratual, restaria apenas lícita a transação do aviso prévio. Destarte, o estudado PDV (Programa de Demissão Voluntária) revela-se opção muito mais vantajosa.

1.11. APOSENTADORIA

O Supremo Tribunal Federal firmou entendimento (ADIn 1.770 e 1.721 — inconstitucionalidade dos §§ 1º e 2º do art. 453 da CLT) no sentido de que a extinção obrigatória do contrato de trabalho nos casos de aposentadoria voluntária (idade de 65 anos, se homem; e 60 anos, se mulher; bem como por tempo de contribuição para ambos), viola preceitos constitucionais relativos à proteção do trabalhador, razão pela qual será considerada mantida integralmente a relação empregatícia, desde que o aposentado continue executando as mesmas funções que exercia, sem qualquer alteração nas suas condições de trabalho. O posicionamento do Excelso Pretório acarretou inclusive o cancelamento da Orientação Jurisprudencial n. 17 do TST, que dispunha de maneira absolutamente contrária ao atual entendimento.

Assim, se no momento da aposentadoria o trabalhador manifestar sua vontade de extinguir o vínculo empregatício, estaremos diante de uma típica hipótese de pedido de demissão. Em contrapartida, se por sua conta a empresa declarar extinta a relação de trabalho pelo simples requerimento do benefício previdenciário, configurar-se-á uma dispensa imotivada.

Aposentadoria por invalidez

Diferente da voluntária, a aposentadoria por invalidez inicialmente suspenderá o contrato de trabalho por até 5 (cinco) anos e, persistindo a incapacidade para o trabalho durante todo esse período, extinguirá compulsoriamente o liame empregatício.

Contudo, se o empregador houver admitido substituto para o aposentado por invalidez que tenha recuperado a sua capacidade para o trabalho, poderá rescindir o contrato de trabalho do novo empregado sem pagamento de qualquer indenização, desde que tenha dado ciência inequívoca da interinidade no ato de sua celebração (CLT, art. 475, § 2º).

2 CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Nos contratos que possuam termo estipulado, a extinção dar-se-á na data prevista. Contudo, o empregador que, antes do tempo e sem justa causa despedir empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e *por metade, a remuneração a que teria direito até o término do contrato* (CLT, art. 479).

Diferente da força maior ou da culpa recíproca, nas quais o empregador se obriga a pagar metade da indenização (por tempo de serviço ou multa do FGTS), na rescisão imotivada de contrato de trabalho por prazo determinado, a obrigação será de *metade da remuneração a que o empregado faria jus até o final da relação trabalhista*, com caráter indenizatório.

Entretanto, em contrapartida, o empregado também não poderá desligar-se do contrato por prazo determinado sem justo motivo, sob pena de ser obrigado a *indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem* (CLT, art. 480). Por equivalência, a indenização a ser paga não poderá exceder àquela que teria direito o empregado na hipótese de rescisão antecipada pela empresa, ou seja, a metade da remuneração devida até o término do contrato.

Como já estudado, nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento (suspensão ou interrupção), salvo se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação (CLT, art. 472, § 2º).

Assim, vale dizer que, inexistindo pacto em contrário, o término da relação trabalhista ocorrerá no exato dia previsto em contrato, com exceção da hipótese de afastamento do empregado por acidente ou enfermidade (auxílio-doença) uma vez que os efeitos da dispensa somente poderão se concretizar após expirado o referido benefício previdenciário (inteligência da Súmula 371, *in fine*, do TST).

2.1. CLÁUSULA ASSECURATÓRIA DO DIREITO RECÍPROCO DE RESCISÃO

A chamada *cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão* tem como principal objetivo evitar os efeitos dos citados arts. 479 e 480 da CLT.

Segundo dispõe o art. 481 da CLT, aos contratos por prazo determinado que contiverem a referida cláusula e forem rescindidos antes de expirado o termo ajustado, serão aplicados os princípios e regras que disciplinam a rescisão dos contratos por prazo indeterminado (aviso prévio e multa de 40% sobre os depósitos do FGTS).

Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT (Súmula 163 do TST).

Quadro sinótico – Extinção do contrato de trabalho

Contrato de trabalho	Por prazo indeterminado	Extinção por diversas formas resolução resilição rescisão culpa recíproca força maior etc.	
Contrato de trabalho	Por prazo determinado	Resolução = termo	
	Contrato por prazo indeterminado	Extinção imotivada	Dever de comunicação à parte contrária pelo interessado na rescisão sob pena de indenização Prazo para comunicação = 30 dias

Contrato de trabalho	Trabalhador com garantia de emprego	Necessidade de justo motivo para rescisão → inobservância → direito à reintegração
1. Contrato por prazo indeterminado	A – aviso prévio (CF/88, art. 7º, XXI e CLT, arts. 487 e s.)	Contrato por prazo indeterminado + rescisão sem justo motivo = dever de comunicação pela parte interessada, com antecedência de 30 dias Aviso prévio = cláusula implícita Falta de aviso prévio pelo empregador = pagamento dos salários do prazo suprimido – CLT, art. 487, § 1º pelo empregado = perda dos salários do prazo respectivo – CLT, art. 487, § 2º Durante o aviso prévio não aquisição de algumas garantias no emprego aviso prévio será garantido na rescisão indireta (CLT, art. 487, § 4º) ajuste salarial coletivo beneficia empregado em aviso prévio Aviso prévio em casa = pagamento antecipado das verbas rescisórias Duração do trabalho durante o aviso prévio redução de 2h diárias ou 7 dias corridos sem prejuízo do salário – CLT, art. 488 Rescisão do contrato = após encerrado o aviso prévio É irrenunciável pelo empregado – exceção: novo emprego Justa causa durante o aviso prévio pelo empregador pagamento da remuneração correspondente

<table>
<tr><td rowspan="5">1. Contrato por prazo indeterminado</td><td>A – aviso prévio (CF/88, art. 7º, XXI e CLT, arts. 487 e s.)</td><td colspan="2">pelo empregado
não recebimento de verbas indenizatórias
Súm. e OJ's/TST
73 ⇒ 230 ⇒ 276
348 ⇒ 371 ⇒ 380
0J14, SBDI-1
0J82, SBDI-1</td></tr>
<tr><td rowspan="4">B – Garantias de emprego</td><td colspan="2">São estabilidades provisórias
Protegem o trabalhador das dispensas arbitrárias</td></tr>
<tr><td>a) gestantes – ADCT, art. 10, II, a</td><td>Período da garantia = desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto
Será concedido à gestante que parir ou abortar legalmente ⇒ feto vivo ou morto
Súm. 244/TST</td></tr>
<tr><td>Vedação</td><td>1) de dispensa arbitrária ou
2) de dispensa sem justa causa</td></tr>
<tr><td>Consequências</td><td>Reintegração (durante a estabilidade)
Indenização (após a estabilidade)</td></tr>
<tr><td>b) acidentados no trabalho (Lei n. 8.213/91, art. 118, Súm. 378, II, TST)</td><td>Período da garantia = 12 meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário
Afastamento do serviço menor que 16 dias = não enseja garantia no emprego</td></tr>
</table>

1. Contrato por prazo indeterminado	B – Garantias de emprego	c) deficientes físicos (Lei n. 8.213/91, art. 93)	Empresa com 100 ou + empregados = 2 a 5% dos cargos são de deficientes ou trabalhadores reabilitados Período de garantia do deficiente ou reabilitado = até que um novo seja contratado Inobservância da garantia = reintegração ou indenização
		d) dirigentes sindicais e suplentes (CF/88, art. 8º, VIII, e CLT, art. 543)	Conferida ao candidato para: Conselho de administração ou à diretoria Obs.: membro do conselho fiscal = excluído Período da garantia = do registro à candidatura até 1 ano após o término do mandato falta grave = não concessão Comunicação obrigatória do registro pelo sindicato ao empregado Súm. 369, I e V, OJ 365, SBDI-1/TST
		e) empregados diretores de cooperativas (Lei n. 5.764/71, art. 55, e CLT, art. 543)	Mesma estabilidade aplicada aos dirigentes sindicais

1. Contrato por prazo indeterminado	B – Garantias de emprego	f) dirigentes e suplentes da CIPA (ADCT, art. 10, II, *a*)	Período da garantia = desde o registro da candidatura até 1 ano após o final do mandato Cipeiro – eleito pelos trabalhadores = estabilidade nomeado pelo empregador = não estabilidade Súm. 339/TST
		g) membros da CCP (CLT, art. 625-A)	Garantia concedida somente ao membro representante dos trabalhadores Período da garantia = até 1 ano após o final do mandato Exceção: falta grave
		h) membros do Conselho Curador do FGTS e do CNPS	Garantia concedida aos representantes do trabalhador Período da garantia = desde a nomeação até 1 ano após o final do mandato Exceção: falta grave
		Reintegração dispensa do estável + sem justa causa = 1º) reintegração na função ou 2º) indenização ⇒ Súm. 396, I e II/TST CLT, arts. 495/496 Ato discriminatório – Lei n. 9.029/95, art. 4º extinção da relação de emprego por ato discriminatório do empregador = 2 opções readmissão com ressarcimento do período do afastamento ou	

1. Contrato por prazo indeterminado	**B – Garantias de emprego**	percepção em dobro da remuneração do período do afastamento Inquérito para apuração de falta grave – CLT, art. 853 é obrigatória a apuração de falta grave cometida na estabilidade
	C – extinção do contrato por iniciativa do empregador	Pode se dar por justa causa (falta grave) sem justa causa (liberalidade motivada) dispensa coletiva = vedação legal
		Justa causa art. 482 + art. 158, parágrafo único + art. 240, parágrafo único (CLT) ato de improbidade incontinência de conduta ou mau procedimento negociação habitual (exceção: doméstica) condenação criminal transitada em julgado desídia embriaguez habitual ou em serviço violação de segredo da empresa (exceção: doméstica) ato de indisciplina ou insubordinação abandono de emprego (Súm. 32/TST) ato lesivo à honra ou boa fama (no serviço) ato lesivo à honra ou boa fama contra empregador ou superior hierárquico prática de jogos de azar ato atentatório à segurança nacional (exceção: doméstica)
	D – extinção do contrato por iniciativa do empregado	Pode se dar por rescisão indireta (falta grave ou ato ilícito praticados pelo empregador) por pedido de demissão (liberalidade)

1. Contrato por prazo indeterminado	**D – extinção do contrato por iniciativa do empregado**	*Rescisão indireta* art. 483 + art. 407, parágrafo único (CLT) se o empregador exigir serviço superior defeso por lei contrário aos bons costumes alheios ao contrato tratamento com "rigor excessivo" correr perigo manifesto de mal considerável inobservância do contrato de trabalho (Súm. 13/TST) ato lesivo à honra ou boa fama do empregado ou familiar ofensa física redução excessiva do trabalho e salário *Pedido de demissão* deve ser feito por escrito consequências: 1) não levantamento do FGTS 2) não recebimento do seguro-desemprego PDV – Plano de demissão voluntária são planos instituídos pela empresa, visando incentivar os empregados ao rompimento do contrato de trabalho Consequência da adesão = indenização proporcional ao tempo de serviço + um valor superior ao que receberia na dispensa sem justa causa OJ 270 e 356, SBDI-1/TST
	E – culpa recíproca (CLT, art. 484)	Quando tanto o empregado como o empregador contribuíram culposamente para o rompimento do vínculo Consequências – Súm. 14/TST

1. Contrato por prazo indeterminado	E – culpa recíproca (CLT, art. 484)	Pagamento pela metade: 13º salário férias todas as verbas indenizatórias
	F – aposentadoria (Lei n. 8.213/91)	1) idade 65 anos (homem) 60 anos (mulher) não gera extinção do contrato de trabalho 2) tempo de contribuição 35 anos (homem) 30 anos (mulher) não gera extinção do contrato de trabalho
	G – extinção ou falência da empresa (CLT, art. 483)	O trabalhador faz jus a todos os direitos trabalhistas como se dispensado fosse (Súm. 173/TST) Ao trabalhador estável será devida indenização em dobro se a rescisão não decorrer de força maior Havendo morte do empregador (pessoa física), a rescisão é facultada, e o aviso prévio não será devido
	H – falecimento do empregado	Sempre romperá o vínculo e gerará o pagamento das verbas trabalhistas aos herdeiros Só haverá indenização no acidente de trabalho
	I – *factum principis* (fato do príncipe) (CLT, art. 486)	Paralisação do trabalho temporária ou definitiva por: ato de autoridade promulgação de lei resolução = que impossibilite a continuação da atividade

1. Contrato por prazo indeterminado	I – *factum principis* (fato do príncipe) (CLT, art. 486)	Responsabilidade	do empregador → pelas verbas trabalhistas não indenizatórias do erário público → pelas verbas indenizatórias
		Ex.: encampação – o poder público arcará com as verbas indenizatórias devidas aos empregados da concessionária	
	J – força maior (CLT, arts. 501 e 502)	Engloba fenômenos da natureza e fatos decorrentes da ação humana É assegurado ao empregado saldo de salário, aviso prévio indenizado, 13º salário vencido e proporcional, férias vencidas e proporcionais + 1/3 e 50% da multa do FGTS	
2. Contrato por prazo determinado – CLT, art. 479	Extinção	Data estipulada – exceção: afastamento – INSS Súm. 371/TST	
	Extinção antes do termo	Pelo empregador = pagamento de 50% da remuneração devida até o termo Pelo empregado = pagamento de indenização dos prejuízos decorrentes	
	Cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão (CLT, art. 481)		Contrato por prazo determinado extinto antes do termo que contém cláusula assecuratória = incidência de aviso prévio + multa de 40% do FGTS (Súm. 163/TST)

Capítulo VIII
EFEITOS DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A extinção do contrato de trabalho gerará diversos efeitos, dentre os quais o pagamento das verbas rescisórias pelo empregador ao empregado e a possibilidade de levantamento do fundo de garantia e recebimento do seguro-desemprego.

1 VERBAS RESCISÓRIAS

São consideradas rescisórias as verbas trabalhistas devidas antecipadamente em função da ruptura do vínculo empregatício, tais como: *o saldo de salário (referente aos dias trabalhados no mês da rescisão); o aviso prévio indenizado (na hipótese da ausência de comunicação antecipada ou com prazo inferior a trinta dias); o décimo terceiro salário proporcional (um doze avos por cada mês ou fração igual ou superior a quinze dias dentro do ano); as férias vencidas (referentes ao último período aquisitivo completo); férias proporcionais (um doze avos por cada mês ou fração igual ou superior a quinze dias dentro do atual período aquisitivo)*.

Na *dispensa sem justa causa* serão devidas todas as verbas rescisórias: *saldo de salário; aviso prévio indenizado (caso não concedido); décimo terceiro salário proporcional e férias vencidas e proporcionais*.

Na *dispensa por justa causa* serão apenas exigíveis, a título de verbas rescisórias: *saldo de salário e férias vencidas* (observando que não há aviso prévio a ser indenizado, tampouco o proporcional do décimo terceiro salário e das férias).

Na *despedida indireta* serão devidas também todas as verbas rescisórias, quais sejam: *saldo de salário; aviso prévio indenizado (não havendo como ser concedido); décimo terceiro salário proporcional e férias vencidas e proporcionais*.

No *pedido de demissão* serão apenas exigíveis, a título de verbas rescisórias: *saldo de salário; décimo terceiro salário proporcional e férias vencidas e proporcionais* (ressaltando que, nessa modalidade, o aviso prévio não concedido pelo trabalhador acarretará o desconto do valor correspondente nas verbas rescisórias).

Após grande divergência jurisprudencial, o Tribunal Superior do Trabalho fixou entendimento sobre os seguintes temas:

O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais (Súmula 261 do TST).

A indenização pelo não deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato (Súmula 7 do TST).

Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais (Súmula 14 do TST).

Além das verbas rescisórias, nas hipóteses de dispensa sem justa causa, despedida indireta, culpa recíproca e força maior, os trabalhadores também farão jus ao *levantamento imediato dos depósitos relativos ao FGTS com multa paga pelo empregador e ao recebimento do seguro-desemprego*.

Cálculo (referências legais e jurisprudenciais)

Saldo de salário: último valor salarial somado à média de horas extras habituais e gorjetas, dividido por trinta e multiplicado pelo número de dias trabalhados em determinado mês (fixo + adicionais + gratificação por tempo de serviço + comissões + gorjetas /30 × dias trabalhados no mês).

A gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais (Súmula 203 do TST).

O adicional noturno pago com habitualidade integra o salário do empregado para todos os efeitos (Súmula 60, I, do TST).

Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais (Súmula 139 do TST).

O cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número de horas efetivamente prestadas e a ele

aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas (Súmula 347 do TST).

Aviso prévio indenizado: equivalente ao número de dias correspondentes ou faltantes da comunicação antecipada.

As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado (Súmula 354 do TST).

Embora cancelada a Súmula 94 do TST (Resolução Administrativa n. 121/2003), pela literalidade do art. 487, § 5º, da CLT, o valor das horas extraordinárias habituais deverá integrar o cálculo do aviso prévio indenizado.

O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado (CLT, art. 487, § 5º).

Serão aplicáveis, também, as citadas Súmulas 60, I; 139, 203 e 347 do TST.

Décimo terceiro salário (gratificação natalina): um doze avos (1/12) do salário de dezembro (acrescido dos adicionais e da média das comissões e das horas extras habituais) a cada mês ou fração igual ou superior a quinze dias de trabalho dentro de um mesmo exercício (fixo de dezembro + adicionais + gratificação por tempo de serviço + gratificação semestral + média das comissões e das horas extras habituais/ 12 × meses trabalhados em determinado ano). Na hipótese de extinção do contrato de trabalho antes do mês de dezembro será adotado como base de cálculo o valor do último salário.

O valor das comissões deve ser corrigido monetariamente para em seguida obter-se a média para efeito de cálculo de férias, 13º salário e verbas rescisórias (OJ 181, SBDI-1, do TST).

O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras (Súmula 132, I, do TST).

A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei n. 4.090, de 13-7-1962 (Súmula 45 do TST).

A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu

duodécimo na indenização por antiguidade e na gratificação natalina (Súmula 253 do TST).

Também serão aplicáveis as aludidas Súmulas 60, I; 139; 203; 347 e 354 do TST.

Férias indenizadas: um doze avos (1/12) do último valor salarial somado à média das horas extras habituais e às gorjetas a cada mês ou fração igual ou superior a quinze dias de trabalho dentro de um período aquisitivo de doze meses, sempre acrescido de um terço (fixo + adicionais + gratificação por tempo de serviço + média das comissões, horas extras habituais e gorjetas/12 × meses trabalhados em determinado período aquisitivo + 1/3).

Malgrado o cancelamento da Súmula 151 do TST (Resolução Administrativa n. 121/2003), diante da literalidade do art. 142, § 5º, da CLT, o valor das horas extraordinárias habituais, assim como os adicionais por trabalho noturno, insalubre ou perigoso, deverão integrar o cálculo das férias (normais ou indenizadas).

Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias (CLT, art. 142, § 5º).

Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro (Súmula 81 do TST).

Em função da excludente da Súmula 253, somente serão aplicáveis no caso das férias indenizadas as Súmulas 60, I, 139, 203, 347 e 354 do TST.

FGTS: 8% relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido (Lei n. 8.036/90, art. 18).

A contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais (Súmula 63 do TST).

O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito a contribuição para o FGTS (Súmula 305 do TST).

Multa do FGTS: 20 ou 40% incidentes sobre todos os depósitos realizados na conta vinculada do trabalhador (soma de todos os depósitos, independentemente de eventuais saques efetuados × 40 ou 20%).

1.1. LEVANTAMENTO DO FGTS E MULTA

À luz do art. 20, I, da Lei n. 8.036/90, a conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada (levantando-se os valores depositados) na *despedida sem justa causa, inclusive a indireta ou na extinção do contrato de trabalho por culpa recíproca ou força maior.*

Segundo o art. 18 do mesmo diploma legal, a *dispensa sem justa causa*, ou *despedida indireta*, obrigará o empregador a realizar um depósito adicional equivalente a *40%* do montante de todos os créditos realizados na conta vinculada do empregado durante a vigência do contrato de trabalho (atualizados monetariamente e acrescidos os respectivos juros). Quando ocorrer a rescisão por *culpa recíproca* ou *força maior*, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o importe da multa será de *20%*.

Vale ressaltar que, embora o trabalhador possa possuir valores depositados em sua conta FGTS relativos a um vínculo empregatício diferente (com um outro empregador ou cuja forma de extinção não lhe tenha permitido o levantamento), a base para cálculo da multa restringe-se apenas aos depósitos referentes ao contrato de trabalho ora rescindido.

Em função do entendimento pacificado pelo STF (ADIn 1.770 e 1.721), que reconhece a continuidade da relação empregatícia diante da aposentadoria voluntária (*v*. Capítulo VII, item 1.12), haverá incidência da aludida multa, inclusive sobre os depósitos (soerguidos ou não) do período anterior à concessão do benefício previdenciário.

A aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação. Assim, por ocasião da sua dispensa imotivada, o empregado tem direito à multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados no curso do pacto laboral (OJ 361, SBDI-1, do TST).

1.2. RECEBIMENTO DO SEGURO-DESEMPREGO

Regido pelas *Leis n. 7.998/90 e 8.900/94*, o seguro-desemprego constitui um benefício previdenciário (embora para alguns doutrinadores seja apenas um programa governamental) que visa prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em

virtude de *dispensa sem justa causa, inclusive a indireta*, e ao trabalhador comprovadamente *resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo*.

Terá direito à percepção do seguro-desemprego, a partir do 7º (até o 120º) dia, contado da dispensa, o trabalhador que comprove:

a) ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparado, relativos a cada um dos seis meses imediatamente anteriores à data da dispensa;
b) ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada ou ter exercido atividade legalmente reconhecida como autônoma, durante pelo menos *quinze* meses nos últimos *vinte e quatro meses*;
c) não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, excetuado o auxílio-acidente, o auxílio-suplementar e o abono de permanência;
d) não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

No ato da dispensa sem justa causa, o empregador deverá fornecer ao trabalhador o Requerimento do Seguro-Desemprego — SD e a Comunicação de Dispensa — CD, devidamente preenchidos.

O número de parcelas mensais do seguro-desemprego observará a seguinte relação com o tempo de serviço do trabalhador nos *trinta e seis meses* que antecederam a data da dispensa que deu origem ao requerimento:

I — *três* parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo com empregador de *seis a onze meses*;

II — *quatro* parcelas, se comprovar vínculo de *doze a vinte e três meses*;

III — *cinco* parcelas, se comprovar vínculo de, no mínimo, *vinte e quatro meses*.

A fração igual ou superior a quinze dias de trabalho será havida como mês integral.

Na hipótese prevista no § 5º do art. 476-A da CLT, as prestações da *bolsa de qualificação profissional* que o empregado tiver recebido serão descontadas das parcelas do *seguro-desemprego* a que fizer jus, sendo-lhe garantido, *no mínimo, o recebimento de uma parcela do benefício*.

A apuração do valor do benefício terá como base a média dos três últimos salários mensais do derradeiro vínculo empregatício (mesmo que não tenha trabalhado integralmente qualquer dos meses), observando a seguinte tabela, alterada anualmente por portaria do MTE:

Faixas de salário médio até R$ 841,88	Valor da parcela (nunca inferior a um salário mínimo) — multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
mais de R$ 841,88 até R$ 1.403,28	o que exceder a R$ 841,88 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R$ 673,51
acima de R$ 1.403,28	o valor será de R$ 954,21, invariavelmente

O seguro-desemprego será concedido a cada período aquisitivo de *16 (dezesseis) meses* (podendo essa duração ser alterada por decisão do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador — CODEFAT), contados da dispensa que deu origem à primeira habilitação.

O trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo, em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho, será dessa situação resgatado e terá direito à percepção de três parcelas do seguro-desemprego no valor de um salário mínimo cada, assim como o trabalhador doméstico.

O pagamento do seguro-desemprego será suspenso *na admissão do trabalhador em um novo emprego ou pelo início da percepção de benefício de prestação continuada da Previdência Social (exceto auxílio-acidente, auxílio-suplementar e abono de permanência)* e cancelado nas seguintes ocorrências:

a) recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação e remuneração anterior;

b) comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

c) fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego;

d) morte do beneficiário (nesse caso, por se tratar de direito pessoal e intransferível, apenas poderão ser exigidas por terceiros as parcelas vencidas).

1.3. HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO

O pedido de demissão ou termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT), firmado por empregado *com mais de um ano* de serviço, somente será válido quando homologado perante o sindicato da categoria profissional ou autoridade do Ministério do Trabalho (GRT).

O instrumento de rescisão, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo conferida quitação válida, apenas, em relação às mesmas parcelas.

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I — A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, consequentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II — Quanto a direito que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação (Súmula 330 do TST).

A homologação da rescisão do contrato de trabalho e a quitação das verbas correspondentes, segundo o art. 477, § 6º, da CLT, deverão observar os seguintes prazos:

a) *até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato* (no caso de prazo determinado ou com aviso prévio trabalhado); ou

b) *até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização deste ou dispensa de seu cumprimento*.

O pagamento das verbas rescisórias será feito na forma que acordarem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, hipótese em que deverá ser necessariamente em dinheiro.

Qualquer compensação não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado (CLT, art. 477, § 5º). Não há que se confundir, contudo, compensação e desconto. Enquanto este se destina à satisfação de uma obrigação e somente poderá incidir sobre verbas rescisórias se a lei assim autorizar (p. ex., aviso prévio não cumprido em pedido de demissão), aquela objetiva evitar o *bis in idem* (mediante quitação da importância já devidamente paga sob mesmo título) e estará sempre limitada ao equivalente a um mês de remuneração do empregado.

Multa do art. 477, § 8º, da CLT

A inobservância dos prazos previstos para homologação da rescisão do contrato de trabalho e quitação das verbas correspondentes sujeitará o empregador ao pagamento de uma multa a favor do empregado, *equivalente ao seu salário devidamente corrigido*, salvo quando este der causa à mora.

Diante de recusa do trabalhador em receber suas verbas rescisórias, o empregador deverá promover, ainda dentro do prazo legal do art. 477, § 6º, da CLT, ação de consignação em pagamento na Justiça do Trabalho, a fim de evitar a incidência da multa e obter declaração judicial de extinção de sua obrigação trabalhista.

Não se aplica a multa do art. 477, § 8º, da CLT na hipótese de falência da empresa ou na existência de pequena diferença entre o valor das verbas rescisórias devidas e as efetivamente pagas. *Com o cancelamento da OJ 351-SBDI-I do TST, a discussão judicial acerca de um determinado direito deverá acarretar o pagamento da indigitada multa*.

2 INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado sem justa causa, no período de *trinta* dias que antecede a data de sua correção salarial (data-base), terá direito a uma *indenização adicional*, equivalente a um salário mensal (Lei n. 7.238/84, art. 9º).

A previsão legal visa impedir ou tornar onerosa a rescisão imotivada de um trabalhador às vésperas do reajuste de seu salário e a contratação de outro empregado com uma remuneração menor.

Na verdade, tratando-se de dispensa sem justa causa e sem prévio aviso, a indenização adicional será devida nas rescisões realizadas dentro do período de sessenta dias que preceda a data da correção salarial, em função da integração do tempo fictício e prorrogação do dia de término da relação empregatícia.

Se ocorrer a rescisão contratual no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base, observado o Enunciado n. 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito à indenização adicional prevista nas Leis ns. 6.708, de 30-10-1979, e 7.238, de 28-10-1984 (Súmula 314 do TST).

O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei 6.708, de 30-10-1979 (Súmula 182 do TST).

Quadro sinótico – Efeitos da extinção do contrato de trabalho

Efeitos da extinção do contrato de trabalho	Principais efeitos	*Verbas rescisórias* saldo de salário aviso prévio indenizado 13º salário proporcional férias vencidas férias proporcionais *FGTS (levantamento)* Seguro-desemprego (pagamento)
1. Cálculo das verbas	Saldo de salário	(fixo + comissões ÷ 30 × nº de dias trabalhados no mês) Súm./TST 60, I 132, I 139 203 347 OJ181 – SBDI-1/TST

1. Cálculo das verbas	Aviso prévio indenizado	Equivale ao nº de dias correspondentes ou faltantes da comunicação antecipada Lei e jurisprudência CLT, art. 487, § 5º Súm./TST 60, I 139 203 354
	Décimo terceiro salário	Salário de dezembro ÷ 12 × nº de meses trabalhados no ano Jurisprudência Súm./TST 45 60, I 132, I 139 203 253 347 354
	férias indenizadas	Salário ÷ 12 × nº de meses trabalhados no período aquisitivo + 1/3 Lei e jurisprudência CLT, art. 142, § 5º Súm./TST 60, I 81 139 203 354
	FGTS	8% relativos aos depósitos do mês da rescisão e dos anteriores não recolhidos Lei e jurisprudência Lei n. 8.036/90, art. 18 Súm./TST 63 305

QUADRO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

	Sem justa causa	Com justa causa	Demissão	Despedida indireta	Culpa recíproca
Saldo de salário	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
Aviso prévio indenizado	SIM	NÃO	NÃO	SIM	METADE
Férias vencidas	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
Férias proporcionais	SIM	NÃO	SIM	SIM	METADE
13º vencido	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
13º proporcional	SIM	NÃO	SIM	SIM	METADE
FGTS	LEVANTA	NÃO LEVANTA	NÃO LEVANTA	LEVANTA	LEVANTA
Multa do FGTS	SIM (40%)	NÃO	NÃO	SIM (40%)	SIM (20%)
Seguro-desemprego	RECEBE	NÃO RECEBE	NÃO RECEBE	RECEBE	NÃO RECEBE

TABELA DE INCIDÊNCIA
(inclusive contribuições previdenciárias e fiscais)

	FGTS (Lei n. 8.036/90)	INSS (Lei n. 8.212/91)	IR (Lei n. 7.713/88)
Adicionais (insalubridade, periculosidade ou noturno)	SIM Art. 15, *caput* Súmula 60, I, do TST	SIM Art. 28, I	SIM Art. 3º

Adicionais (de função, de tempo de serviço, de transferência ou de horas extras)	SIM Art. 15, *caput* Súmula 63 do TST	SIM Art. 28, I	SIM Art. 3º
Ajuda de custo	NÃO Art. 15, § 6º	NÃO Art. 28, § 9º, *s*	NÃO Art. 6º, XX
Aviso prévio indenizado	SIM Súmula 305 do TST	SIM Revogação do art. 214, § 9º, V, *f* do Dec. n. 3.048/99	NÃO Art. 6º, V
Aviso prévio trabalhado	SIM Súmula 305 do TST	SIM Art. 28, I	SIM Art. 3º
Décimo terceiro salário	SIM Art. 15, *caput*	SIM Art. 28, § 7º	SIM Art. 26
Diárias até 50% salário	NÃO Art. 15, § 6º	NÃO Art. 28, § 9º, *h*	NÃO Art. 6º, II
Férias não gozadas (chamadas indenizadas)	NÃO Art. 15, § 6º	NÃO Art. 28, § 9º, *d*	SIM Art. 3º
Férias gozadas	SIM Art. 15, *caput*	SIM Art. 28, I	SIM Art. 3º
Férias — abono pecuniário	NÃO Art. 144 da CLT	NÃO art. 28, § 9º, *e*, 6	SIM Art. 3º
Férias — dobra	NÃO Art. 15, § 6º	NÃO Art. 28, § 9º, *d*	SIM Art. 3º
Horas extras	SIM Art. 15, *caput*	SIM Art. 28, I	SIM Art. 3º
Multa do art. 477 da CLT	NÃO Art. 15, § 6º	NÃO Art. 28, § 9º, *x*	NÃO Art. 6º, V
Participação nos lucros ou resultados (PLR)	NÃO Art. 15, § 6º	NÃO Art. 28, § 9º, *j*	SIM Art. 3º, § 5º da Lei n. 10.101/2000

Plano de demissão voluntária (PDV)	NÃO Art. 15, § 6º	NÃO Art. 28, § 9º, *e*, 5	NÃO Súmula 215 do STJ
Salário	SIM Art. 15, *caput*	SIM Art. 28, I	SIM Art. 3º
Salário *in natura*	SIM Art. 15, *caput*	SIM Art. 28, I	SIM Art. 3º
Salário-maternidade	SIM Art. 15, *caput*	SIM Art. 28, I	SIM Art. 3º
Salário-maternidade (prorrogação — Lei n. 11.770/2008)	SIM Art. 15, *caput*	SIM Art. 28, I	SIM Art. 3º
Utilidade sem natureza salarial	NÃO Art. 15, § 6º	NÃO Art. 28, § 9º	NÃO Art. 6º, I
Vale-transporte	NÃO Art. 15, § 6º	NÃO Art. 28, § 9º, *f*	NÃO Arts. 2º, *c* da Lei n. 7.418/85

LEVANTAMENTO DO FGTS E MULTA – LEI N. 8.036/90

1. Calculo das verbas	**A – levantamento do FGTS – hipóteses (art. 20)**	Despedida sem justa causa Rescisão indireta Culpa recíproca Força maior
	Multa sobre o FGTS – hipóteses (art. 18)	40% Despedida indireta Dispensa sem justa causa 20% Culpa recíproca Força maior
	STF	Aposentadoria voluntária + continuidade no emprego = multa do FGTS (OJ 361, SBDI-1/TST)

1. Cálculo das verbas	**B – recebimento do seguro-desemprego (Leis ns. 7.998/90 e 8.900/94)**	Hipóteses	Dispensa sem justa causa Rescisão indireta Trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo
		Prazo	A partir do 7º dia (após a dispensa) até o 120º dia
		Requisitos	Recebimento de salário Não gozar de benefício previdenciário Empregado ou autônomo Não possuir renda própria para subsistência
		Nº de parcelas	*Base de cálculo* = médias - 3 últimas parcelas 3 – 6 a 11 meses de vínculo 4 – 12 a 23 meses de vínculo 5 – 24 meses de vínculo (no mínimo)

Faixas de salário médio até R$ 767,60	Valor da parcela (nunca inferior a um salário mínimo) — multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
Mais de R$ 767,60 até R$ 1.279,46	O que exceder a R$ 767,60 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R$ 614,08
Acima de R$ 1.279,46	O valor será de R$ 870,01, invariavelmente

1. Cálculo das verbas	**B – recebimento do seguro-desemprego (Leis ns. 7.998/90 e 8.900/94)**	Suspensão do benefício – hipóteses	Admissão em novo emprego Percepção de outros benefícios previdenciários

<table>
<tr><td rowspan="6">1. Cálculo das verbas</td><td rowspan="2">B – recebimento do seguro-desemprego (Leis ns. 7.998/90 e 8.900/94)</td><td>Cancelamento do benefício – hipóteses</td><td>Recusa de emprego
Informações falsas à habilitação
Fraude
morte do beneficiário</td></tr>
<tr><td colspan="2">Empregado com mais de 1 ano de serviço
Pedido de demissão ou termo de rescisão = necessidade de homologação pelo sindicato da categoria profissional ou Ministério do Trabalho</td></tr>
<tr><td rowspan="4">C – homologação e quitação (CLT, art. 477)</td><td colspan="2">Conteúdo do instrumento de rescisão (Súm. 330/TST) =
parcelas + valor (especificados)
vedada a quitação geral</td></tr>
<tr><td colspan="2">Prazos
homologação + quitação (art. 477, § 6º)
forma de pagamento
livre
exceção – analfabeto</td></tr>
<tr><td colspan="2">Compensação = até 1 mês de remuneração
Multa do art. 477, § 8º, CLT
Inobservância dos prazos do art. 477, § 6º = multa a favor do empregado de 1 salário</td></tr>
<tr><td colspan="2">Hipóteses de não incidência da multa =
mora causada pelo empregado
ação de consignação de pagamento
falência da empresa</td></tr>
<tr><td>2. Indenização adicional – Lei n. 7.238/84, art. 9º</td><td colspan="3">Há dispensa sem justa causa 30 dias antes da correção salarial
Há dispensa sem justa causa sem aviso prévio 60 dias antes da correção salarial
Súm. 182/TST
Súm. 314/TST</td></tr>
</table>

Capítulo IX
DANOS PATRIMONIAIS, PESSOAIS E MORAIS

Dispõe o *art. 5º, X, da Constituição Federal* que *"são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação"*, o *art. 186 do Código Civil* (aplicado subsidiariamente por força do art. 8º, parágrafo único, da CLT) que "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito" e, ainda, o *art. 927* do mesmo diploma civil que "aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo".

Assim, o empregador e o empregado devem responder por todos os danos de caráter *patrimonial* (de repercussão ou expressão econômica — inclusive emergentes ou lucros cessantes), *pessoal* (lesivos aos direitos da personalidade, como integridade física, imagem, nome e intimidade) e *moral* (ofensivos à paz interior e à estabilidade psíquica, como sentimento, decoro, ego, honra e projeto existencial) que causarem um ao outro decorrentes de um *fato laborativo* (ocorrido no ambiente ou em função do trabalho).

1 ATO LESIVO DA HONRA E DA BOA FAMA

Além de ser considerado justa causa para a ruptura do vínculo empregatício, o ato lesivo da honra e da boa fama pode acarretar profunda dor psicológica, passível de indenização por danos pessoais e morais (atribuição de apelido humilhante; atos de calúnia, difamação ou injúria grave etc.). O empregador pessoa física também pode ser vítima das referidas práticas ofensivas (embora detenha o poder de direção da relação jurídica), mas a pessoa jurídica apenas fará jus à reparação patrimonial se cabalmente provado prejuízo à sua imagem ou credibilidade no mercado.

2 VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA

A divulgação não autorizada (mesmo após a rescisão do vículo empregatício) de informação cujo sigilo foi confiado ao empregado em função do cargo que exerceu na empresa, é capaz de causar dano material reparável.

Evidentemente, o magistrado deverá atuar com muito bom-senso, uma vez que os lucros cessantes decorrentes da violação de um segredo industrial, por exemplo, podem alcançar uma soma exorbitante, não sendo razoável condenar o trabalhador por ato culposo ou em quantia superior à sua capacidade financeira, diante do risco da atividade econômica assumido pela empresa.

3 ASSÉDIO SEXUAL

Assediar significa perseguir com perseverança, importunar, molestar com perguntas ou pretensões insistentes.

Segundo o art. 216-A do Código Penal (pela redação da Lei n. 10.224/2001), assédio sexual constitui a prática de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Na seara trabalhista, será sempre uma iniciativa indesejada do assediador, que usa seu poder de promover alteração na carreira e nas condições de trabalho do assediado para satisfazer a sua lascívia. A iniciativa pode ser explícita ou implícita, desde que não consentida pelo trabalhador, ficando claro que a sua rejeição redundará (ou poderá redundar) em prejuízos.

O assédio sexual pode inclusive ser praticado por algum familiar ou amigo de um dos sócios-proprietários da empresa, desde que pública e notoriamente este possa influir na mudança das condições de trabalho ou na própria dispensa da vítima.

A dor psicológica decorrente da quebra da paz interior e da ofensa à intimidade e dignidade do assediado fica flagrante, acarretando a imperativa reparação do dano moral experimentado, principalmente se as alterações maléficas ou a rescisão do contrato de trabalho forem efetivamente concretizadas.

4 ASSÉDIO MORAL E GESTÃO INJURIOSA

A frequente exposição do trabalhador a situações humilhantes, constrangedoras ou temerárias (violência psicológica), incompatível com a dignidade da pessoa humana e com o valor social do trabalho, configura o *assédio moral*.

Algumas leis municipais (p. ex., Lei Municipal n. 13.288/02 de São Paulo) conceituam o assédio moral como *todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços*.

A *gestão injuriosa*, por uma vez, caracteriza-se pelo rigor excessivo no tratamento dispensado ao trabalhador, bem como em pequenas ofensas verbais que, por serem constantes, tornam insuportável a manutenção da relação trabalhista.

Além das práticas enfatizadas no texto legal citado, são também exemplos de assédio moral os castigos vexatórios aplicados aos vendedores que não cumprem suas cotas de vendas; reiterados comentários irônicos ou referências jocosas; diminuição em público do trabalho realizado; dentre muitos outros.

Configuram a gestão injuriosa o excessivo tom de voz ou a impropriedade do vocabulário utilizado no trato com o empregado; a agressividade na aplicação das sanções disciplinares; as constantes injúrias de pequeno valor ofensivo dirigidas ao trabalhador etc.

Em muitos casos, o único intuito do assédio moral e da gestão injuriosa é provocar o pedido de demissão do ofendido, na maioria das vezes protegido por garantia de emprego.

A costumeira ocorrência em associações, sobretudo nas filantrópicas, demonstra que o fenômeno não está ligado apenas a critérios econômicos, à rentabilidade ou concorrência no mercado, mas principalmente a uma vontade exacerbada de exercício do poder.

5 ACIDENTE DO TRABALHO

Um acidente do trabalho pode acarretar danos de natureza material, pessoal e moral.

Os danos materiais referem-se às despesas médicas e ambulatoriais, bem como aos gastos com os medicamentos necessários à cura do trabalhador ou para minimizar sua dor. No entanto, os lucros cessantes decorrentes de uma redução da capacidade laborativa do obreiro são, sem dúvida alguma, o principal pedido na esfera patrimonial.

Nos termos do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, apenas se comprovado o dolo ou a culpa (imprudência, negligência ou imperícia) do empregador pelo sinistro, deverá ser ele condenado ao pagamento de pensão mensal (ou indenização única) equivalente ao potencial e volume de trabalho para o qual o empregado se inabilitou, até o final do seu ciclo produtivo, hoje estimado pela jurisprudência em 65 anos, se homem, e 60 anos, se mulher.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (…)

XXVIII — seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (CF/88).

Fica evidente, portanto, a *responsabilidade subjetiva* da empresa no acidente do trabalho. Contudo, será estudada adiante uma hipótese de responsabilidade objetiva do empregador, expressamente definida no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Os danos pessoais serão caracterizados pela ofensa à integridade física do trabalhador, provocados por irreparável (ou de difícil reparação) deformidade estética ou traumatismo permanente no sistema biológico (orgânico) do obreiro. A reparação deve levar em conta as limitações e dores físicas a que estará condenado o trabalhador, além do dissabor pelo sentimento de piedade e repulsa das outras pessoas.

Os danos morais (dores psicológicas) decorrem da perda da autoestima e da frustração de um projeto existencial, principalmente de cunho profissional, impossibilitando o trabalhador de alcançar ascensão na carreira ou um destacado cargo em função de uma deficiência ou aleijão.

6 OFENSA FÍSICA

As lesões corporais decorrentes de uma *ofensa física* (ato ilícito) em um fato laborativo, acarretam danos materiais, pessoais e morais passíveis de reparação.

Semelhante ao acidente do trabalho, além das despesas médicas e ambulatoriais (danos materiais), o ofendido pode ter reduzida sua capacidade laborativa (lucros cessantes), apresentar deformidade ou qualquer outro prejuízo estético (danos pessoais), além da situação constrangedora e vexatória (danos morais) a que foi submetido.

7 PRÁTICAS ABUSIVAS DO PODER DIRETIVO

Diversas são as práticas abusivas do poder diretivo que podem ensejar danos de natureza material, pessoal ou moral.

A mais importante delas, por ser também a mais reprovável, é a *discriminação* a negros, idosos, obesos, gestantes, deficientes físicos e homossexuais.

Condicionar a proposta de emprego ou promover a dispensa de empregado por motivo de raça, idade, sexo ou condição social afronta, *por completo*, o princípio da dignidade da pessoa humana, constituindo ato ilícito cujos danos morais decorrentes devem ser reparados. Vale ressaltar, no entanto, que é irônico o art. 4º da Lei n. 9.029/95 conferir opção de readmissão aos trabalhadores vítimas de discriminação sem mitigar o poder potestativo do empregador, autorizado a rescindir futuramente o contrato de trabalho alegando uma suposta dificuldade financeira. No atual cenário jurídico, necessário se faz, pois, que o valor da indenização pelos danos morais seja eficaz a ponto de, pedagogicamente, coibir a reincidência de novas práticas discriminatórias.

Outras práticas abusivas do poder diretivo, também passíveis de indenização por danos morais são: utilizar polígrafo (detector de mentiras) na admissão de funcionário; simular situação de tensão com falso cliente; monitorar a intimidade dos trabalhadores (com interceptações telefônicas, violação de e-mails não corporativos, câmeras dentro dos banheiros etc.); controlar o número de usos ou o tempo gasto no sanitário; transportar funcionários em veículo de carga (como se

fossem mercadorias); exigir o uso de uniforme rasgado ou irreparavelmente sujo (já utilizado por ex-empregado); deixar de pagar salários, obrigando o trabalhador a se desfazer de seus bens pessoais (piora em sua condição social); incluir o nome do trabalhador em lista negra ou difundir referências desabonadoras indevidas; proibir de frequentar aulas, dentre muitas.

8 RESPONSABILIDADE OBJETIVA DECORRENTE DA ASSUNÇÃO DOS RISCOS DA ATIVIDADE ECONÔMICA

Uma das principais características do empregador como sujeito do contrato de trabalho é a assunção integral dos riscos da atividade econômica.

Estabelece o *art. 927, parágrafo único, do Código Civil* (aplicado subsidiariamente por força do art. 8º, parágrafo único, da CLT) que *"haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa (...) quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem"*.

Assim, como já mencionado, em se tratando de atividade econômica cujo risco lhe seja inerente, estaremos diante de responsabilidade objetiva (independente da comprovação de dolo, imprudência, negligência ou imperícia) do empregador pelos danos patrimoniais, pessoais ou morais causados ao trabalhador.

Contudo, muitos são os casos em que a atividade econômica praticada não se revela tipicamente de risco, mas a política de trabalho implementada pelo empregador enseja a ocorrência de atos lesivos da honra e da boa fama ou de ofensas físicas a seus funcionários, praticados por colegas ou até mesmo clientes.

Em função do poder diretivo atribuído ao empregador, a ele compete monitorar e disciplinar as relações interpessoais de trabalho, bem como organizar a atividade econômica, devendo, na forma do art. 7º, XXII, da CF, reduzir os riscos inerentes ao labor por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Assim, um empregador que designa seu funcionário para um serviço de atendimento ao cliente (SAC), orientando-o a burocratizar

o processo de reclamação dos consumidores, admite o risco de serem dirigidas ofensas verbais a seu empregado.

Da mesma maneira, diante da crise aérea que assolou nosso País, escalar um funcionário para representar a empresa, desprovido das razões para atraso dos voos e de novas previsões para a decolagem, enseja risco real de dano à saúde do trabalhador, que poderá ser submetido a graves insultos e até a lesões corporais causadas pelos usuários (como inclusive noticiado pela imprensa).

Nesse diapasão, quem assume os riscos da atividade econômica e detém o poder diretivo (empregador) também deve se responsabilizar objetivamente por todos os fatos laborativos (ocorridos no ambiente ou em função do trabalho), indenizando diretamente o trabalhador por qualquer ato (inclusive de terceiros) que acarrete danos materiais, pessoais e morais (independente de culpa, bastando a comprovação do prejuízo e do nexo causal com labor), reservando para si apenas o direito de regresso contra o verdadeiro ofensor (outro empregado, prestador de serviços ou cliente).

Quadro sinótico – Danos patrimoniais, pessoais e morais

Danos patrimoniais, pessoais e morais	Relação de emprego + fato ilícito laborativo = dano ⇒ dever de reparar (CC, arts. 186 e 927) ⇒ do empregador ou do empregado	
	3 espécies	Patrimonial (expressão econômica) Pessoal (direitos da personalidade) Moral (estabilidade psíquica)
1. Ato lesivo da honra e da boa fama	Considerado justa causa Pode acarretar indenização por dano pessoal e/ou moral Vítima empregado empregador a) pessoa física b) pessoa jurídica (somente dano patrimonial)	
2. Violação de segredo da empresa	Divulgação não autorizada de segredo da empresa pelo empregado antes ou após a rescisão do vínculo Consequência = indenização proporcional à capacidade financeira do empregado causador do dano	

3. Assédio sexual – CP, art. 216-A (crime)	Busca de favor sexual pelo assediador + concessão de alteração na carreira do assediado + por iniciativa explícita ou implícita + sem o consentimento do assediado Consequências = criminais e civis (indenização)
4. Assédio moral e gestão injuriosa	Assédio moral = exposição do trabalhador a situações humilhantes constrangedoras temerárias Exemplos castigos vexatórios referências jocosas diminuição em público Gestão injuriosa = rigor excessivo no tratamento ou ofensas verbais constantes Exemplos uso de palavrões injúrias
5. Acidente do trabalho	Pode acarretar danos de natureza material danos emergentes (médico, medicamento) lucros cessantes pensão – em caso de dolo ou culpa pessoal – ofensa à integridade física deformidade traumatismo permanente moral perda da autoestima frustração profissional
6. Ofensa física	Ofensas físicas + lesões corporais = danos materiais danos emergentes lucros cessantes pessoais deformidade prejuízo estético permanente morais constrangimentos vexames

7. Práticas abusivas	Há diversas espécies	Discriminação de negros idosos obesos gestantes homossexuais deficientes	Controlar o uso dos sanitários Monitorar intimidade do trabalhador Uso de polígrafo na admissão Inclusão do trabalhador na lista negra etc.
	Consequência = indenização para coibir a reincidência		
8. Responsabilidade objetiva decorrente da assunção dos riscos da atividade econômica – CC, art. 927, § único	Empregador + atividade econômica cujo risco lhe seja inerente = responsabilidade objetiva pelo dano ⇒ admitido o direito de regresso contra o efetivo causador do dano		

Capítulo X
PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA

1 PRESCRIÇÃO

Segundo preceitua o *art. 189 do Código Civil*, prescrição representa a *perda da exigibilidade ou da pretensão do direito*, na forma da lei.

Nesse instituto jurídico, o direito antecede a violação, que, em regra, inaugura o prazo prescricional.

Desde que não viole o princípio do contraditório, a prescrição pode ser alegada em qualquer grau de jurisdição (art. 193 do CC — efeito translativo dos recursos), devendo ser pronunciada, ainda que de ofício (CPC, art. 219, § 5º) quando não objeto de renúncia.

A renúncia da prescrição pode ser expressa ou tácita, e só valerá, sendo feita, sem prejuízo de terceiro, depois que a prescrição se consumar. Tácita é a renúncia quando se presume de fatos do interessado, incompatíveis com a prescrição (CC, art. 191).

Existirão causas impeditivas ou suspensivas da prescrição trabalhista.

As causas impeditivas não permitirão o início da contagem do prazo prescricional (pois ocorrem antes dele).

As causas suspensivas, por sua vez, paralisam temporariamente o prazo prescricional em curso.

Assim, serão causas impeditivas da prescrição trabalhista: a) *a idade mínima de 18 anos* (CLT, art. 440) *ou a emancipação legal dos trabalhadoress* (podendo-se afirmar que, salvo no caso de emancipação, até que se atinja 20 anos de idade é impossível qualquer direito trabalhista estar prescrito); b) *o fim do período de aviso prévio indenizado* (trinta dias — OJ 83, SBDI-1, do TST);

Por outro lado, serão causas suspensivas da prescrição trabalhista: a) *tentativa de conciliação prévia nas comissões* (CLT, art. 625-G), por até 10 (dez) dias; b) *período de afastamento do trabalhador pelo INSS em au-*

xílio-doença ou aposentadoria por invalidez, desde que diante de *absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário*.

A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário (OJ 375, SDI-I, do TST).

Também, segundo entendimento jurisprudencial, ficará suspenso o curso da prescrição *pelo tempo necessário para substituição processual do trabalhador falecido por seus herdeiros*.

Finda a causa suspensiva, a contagem do prazo prescricional seguirá pelo tempo restante.

A prescrição, no entanto, admite apenas *uma interrupção* (CC, art. 202), no momento da propositura de uma reclamação trabalhista ou de um protesto judicial (posto que o cambiário não possui essa força – Súmula 153 do STF), recomeçando desde o início a contagem do prazo, a partir do último ato do processo (aquele que determinar o seu arquivamento).

A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos (Súmula 268 do TST).

A ação movida por sindicato, na qualidade de substituto processual, interrompe a prescrição, ainda que tenha sido considerada parte ilegítima "ad causam" (OJ 359, SBDI-1, do TST).

Em confronto com a Súmula 327 do STF, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 114, na qual resta expressamente definido ser "*inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente*", até pela ampla liberdade na direção do processo e impulso oficial (*ex officio*) que caracteriza a execução trabalhista (CLT, arts. 765 e 878).

1.1. PRAZO

Na forma do *art. 7º, XXIX, da CF*, são direitos do trabalhador, urbano e rural*, ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho*.

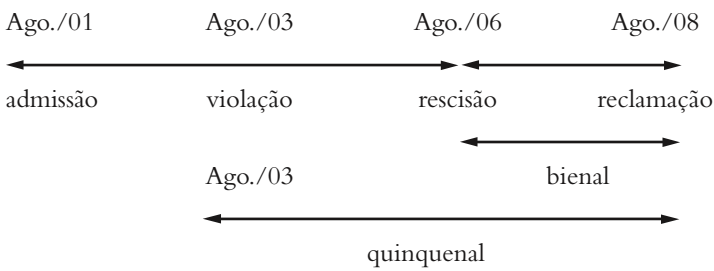
Assim, o trabalhador possui *cinco anos (prescrição quinquenal)*, contados da violação de qualquer direito, para exigir reparação. Deverá, porém, sempre observar o limite de *dois anos (prescrição bienal) após a extinção do contrato de trabalho* para ajuizar sua reclamatória.

Esclarece a jurisprudência sumulada que, *respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e, não, às anteriores ao quinquênio da data da extinção do contrato* (Súmula 308, I, do TST).

A exceção prescreverá no mesmo prazo que a pretensão (CC, art. 190).

No curso do contrato de trabalho
Apenas prescrição quinquenal
(cinco anos contados da violação do direito)

A partir da extinção do contrato de trabalho
Prescrição quinquenal e bienal
(cinco anos contados da violação do direito,
limitado a dois anos da extinção do contrato)

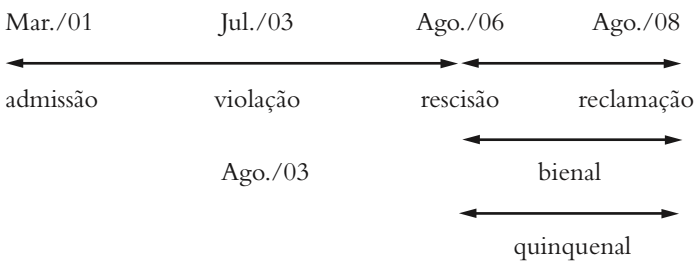


1.1.1. PARCIAL E TOTAL

Deve-se observar, em cada hipótese, a possível ocorrência da prescrição, que pode ser total ou parcial.

A *prescrição* será *total se ultrapassado o prazo de dois anos da extinção do contrato de trabalho ou quando os créditos trabalhistas resultarem de um único fato (violação única)*, como ocorre na ilegal redução dos salários (que passam a ser recebidos a menor); inadequado enquadramento funcional; supressão de qualquer direito ou introdução de novas con-

dições de trabalho. Nesses casos, a perda da exigibilidade se opera após cinco anos da data da ofensa ao direito do trabalhador.

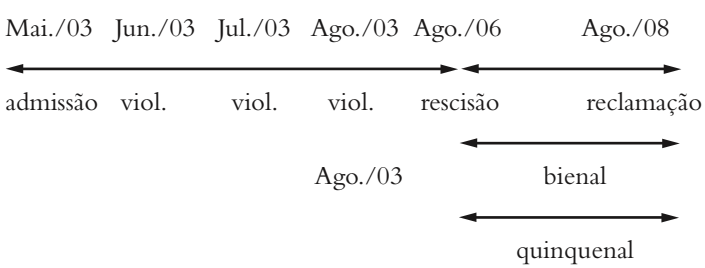


Prescrição total: todos os créditos resultantes da violação ocorrida em julho de 2003 estão prescritos.

Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrentes de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei (Súmula 294 do TST).

Em se tratando de período de reenquadramento, a prescrição é total, contada da data do enquadramento do empregado (Súmula 275, II, do TST).

Considera-se *prescrição parcial quando as violações ocorrerem todos os meses*, fazendo com que, *após cinco anos passados de cada fato*, o trabalhador não mais possa exigir os créditos trabalhistas dele resultantes, como no caso de horas extras mensais impagas ou equiparação salarial não reconhecida.



Prescrição parcial: os créditos resultantes das violações anteriores a agosto de 2003 estão prescritos, porém, os relativos ao referido mês e posteriores podem ser exigidos.

Na ação que objetive corrigir desvio funcional, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento (Súmula 275, I, do TST).

Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento (Súmula 6, IX, do TST).

1.1.2. AVULSOS

É aplicável a prescrição bienal prevista no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal de 1988 ao trabalhador avulso, tendo como marco inicial a cessação do trabalho ultimado para cada tomador de serviço (OJ 384, SDI-I, do TST).

1.1.3. PERÍODOS DESCONTÍNUOS (UNICIDADE CONTRATUAL)

Da extinção do último contrato começa a fluir o prazo prescricional do direito de ação em que se objetiva a soma de períodos descontínuos de trabalho (Súmula 156 do TST).

1.1.4. FGTS

Diferente da prescrição tradicional dos créditos trabalhistas, até pela dificuldade histórica em se conferir os valores depositados pelo empregador na conta vinculada, *é trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de 2 (dois) anos após o término do contrato de trabalho* (Súmula 362 do TST).

Destarte, embora a prescrição bienal possa fulminar por completo o direito de o trabalhador reclamar a ausência de depósitos ao FGTS, poderão ser exigidos os créditos dos últimos trinta anos.

Reflexos no FGTS

A prescrição da pretensão relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS (Súmula 206 do TST), ou seja, uma vez que os acessórios seguem o principal, fulminado o direito trabalhista pela prescrição quinquenal, assim também o serão seus reflexos no FGTS.

1.1.5. ACIDENTE DO TRABALHO

Por não se tratar de uma reparação civil *stricto sensu* (de três anos), mas decorrente de um sinistro ocorrido na prestação fundamental para prover a subsistência e garantir uma condição digna de vida ao trabalhador, não há previsão específica de prescrição para os danos materiais, morais e pessoais oriundos de acidente do trabalho, razão por que o Tribunal Superior do Trabalho vem aplicando o prazo comum de *cinco anos*, a contar da data do acidente (ou, no caso de doença profissional, do início da capacidade laborativa ou do dia em que for dado o diagnóstico), observado o limite de *dois anos* da ruptura do vínculo empregatício.

Algumas turmas do TST vêm reconhecendo, ainda, que a ação relativa a acidente do trabalho ajuizada antes do advento da Emenda Constitucional n. 45 (de 8 de dezembro de 2004) terá prazo prescricional de *vinte anos* (em alusão ao antigo texto do art. 177 do CC/16, aplicável por força do art. 2.028 do CC/2002).

Cabe informar, por oportuno, que alguns Tribunais Regionais, de forma minoritária e ao arrepio do TST, defendem o caráter *fundamental* dos danos decorrentes dos acidentes do trabalho (atribuindo-lhes, indistintamente, natureza pessoal), sendo, portanto, imprescritíveis.

1.1.6. MUDANÇA DE REGIME JURÍDICO

A transferência do regime jurídico de celetista para estatutário implica extinção do contrato de trabalho, fluindo o prazo da prescrição bienal a partir da mudança de regime (Súmula 382 do TST).

1.1.7. FÉRIAS

A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do período concessivo correspondente ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho (CLT, art. 149).

1.1.8. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO

Não sendo crédito trabalhista, e sim objeto de uma sentença declaratória, o reconhecimento do vínculo empregatício não está su-

jeito a nenhum prazo de prescrição, podendo envolver um período qualquer (de trinta ou quarenta anos, p. ex.), e permitindo o ajuizamento da reclamação trabalhista mesmo após ultrapassados dois anos da extinção da relação empregatícia.

Importante salientar, no entanto, que a condenação do empregador no pagamento de qualquer verba decorrente do aludido reconhecimento ficará adstrita aos respectivos prazos prescricionais (bienal e quinquenal).

1.2. *ACTIO NATA*

A *actio nata* representa o momento em que *nasce, para o titular, a pretensão* decorrente do direito material violado, mas nem sempre coincide com a data da ocorrência da lesão.

O primeiro reconhecimento jurisprudencial especial relevante desse fenômeno jurídico se fez por meio da Súmula 278 do STJ, ao determinar que *"o termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral"* e da Súmula 230 do STF, ao disciplinar que *"a prescrição da ação de acidente do trabalho conta-se do exame pericial que comprovar a enfermidade ou verificar a natureza da incapacidade"*.

Todavia, a hipótese mais destacada na seara trabalhista envolve a postulação judicial (OJ 341, SBDI-1, TST) da diferença da multa de 40% sobre o FGTS, derivada dos expurgos inflacionários (percentuais cumulativos de 16,64% e 44,08% sobre os saldos das contas mantidas, respectivamente, no período de 1º-12-1988 a 28-2-1989 e durante o mês de abril de 1990), cujo prazo apenas começou a fluir a partir do reconhecimento ao empregado do complemento, pela edição da Lei Complementar n. 110/2001.

"O termo inicial do prazo prescricional para o empregado pleitear em juízo diferenças da multa do FGTS, decorrentes dos expurgos inflacionários, deu-se com a vigência da Lei Complementar n. 110, em 30.06.01, salvo comprovado trânsito em julgado da decisão proferida em ação proposta anteriormente na Justiça Federal, que reconheça o direito à atualização do saldo da conta vinculada" (OJ 344, SBDI-1, do TST).

O mesmo princípio poderá ser aplicado na hipótese de doenças profissionais manifestadas apenas anos após o desligamento do trabalhador da empresa. O termo inicial da prescrição deverá coincidir com a data em que o operário teve conhecimento de sua incapacidade, origem, natureza e extensão. Em alguns casos, o fato do decurso de muito tempo após a despedida pode impressionar, mas há que se considerar que determinadas doenças (como no caso da asbestose — contaminação por amianto) podem levar mais de uma década para se manifestarem.

Uma nova hipótese motivou a edição de orientação jurisprudencial pelo Tribunal Superior do Trabalho:

O marco inicial da contagem do prazo prescricional para o ajuizamento da ação condenatória, quando advém a dispensa do empregado no curso de ação declaratória que possua a mesma causa de pedir remota, é o trânsito em julgado da decisão proferida na ação declaratória e não a data da extinção do contrato de trabalho (OJ 401, SDI-I, do TST).

2 DECADÊNCIA

Decadência significa caducidade, perda do direito.

Decorre de lei ou da convenção das partes, começando a fluir seu prazo a partir do *surgimento do direito*.

É nula a renúncia à decadência fixada em lei (CC, art. 209).

A decadência não admite causa suspensiva nem interrupção (CC, art. 207), podendo ser alegada em qualquer grau de jurisdição, embora o magistrado deva conhecê-la de ofício quando prevista em lei (CC, art. 210).

As três hipóteses mais importantes de prazo decadencial no direito do trabalho são:

a) inquérito para apuração de falta grave (*trinta dias* da suspensão do empregado);
b) mandado de segurança (*cento e vinte dias* da ilegalidade praticada ou abuso de poder);
c) ação rescisória (*dois anos*, contados do dia imediatamente subsequente ao trânsito em julgado da decisão).

Quadro sinótico – Prescrição e decadência

<table>
<tr><td rowspan="8">1. Prescrição – CC, art. 189</td><td colspan="3">É a perda da exigibilidade (pretensão) do direito
Pode ser alegada em qualquer grau de jurisdição
Pode ser declarada ex officio pelo juiz</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Admite</td><td>Interrupção</td><td>CC, art. 202
Súm. 268/TST
OJ 359, SBDI-1/TST</td></tr>
<tr><td>Causa impeditiva e suspensiva</td><td>CLT, arts. 440 e 625-G
OJ 83, SBDI-1/TST</td></tr>
<tr><td colspan="3">Prescrição intercorrente – não aplicável (Súm. 114/TST)</td></tr>
<tr><td>A – prazo (CF/88 art. 7º, XXIX e Súm. 308, I/TST)</td><td colspan="2">No curso do contrato de trabalho = prescrição quinquenal (5 anos contados da violação do direito)
A partir da extinção do contrato de trabalho =
prescrição
quinquenal
bienal
(5 anos da violação do direito até 2 anos da extinção contratual)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">a) parcial e total</td><td>Total</td><td>Quando ultrapassado o prazo de 2 anos da extinção contratual ou quando os créditos resultarem de violação única
ex.: ilegal redução dos salários</td></tr>
<tr><td>Parcial</td><td>Quando ocorrer reiteração de violação em meses diferentes
ex.: horas extras mensais não pagas; equiparação salarial não reconhecida</td></tr>
</table>

1. Prescrição – CC, art. 189	a) parcial e total	Súm. do TST: 294; 275, I e II; 6, IX	
	b) trabalhadores avulsos	Prazo bienal (início)	Cessação do trabalho ultimado para cada tomador de serviço
	c) períodos descontínuos (unicidade contratual)	Prescrição (contagem) – a partir da extinção do último contrato – Súm. 156/TST	
	d) FGTS	Prescrição	2 anos 30 anos contada a partir da extinção do contrato de trabalho
		Reflexos no FGTS – segue a prescrição da parcela principal (Súm. 206/TST)	
	e) acidente do trabalho	Ausência de previsão legal Divergência jurisprudencial maioria aplica a regra P. bienal P. quinquenal minoria aplica 20 anos (CC/16, art. 177) ou imprescritibilidade (CF/88)	
	f) mudança de regime jurídico (Súm. 382/TST)	De celetista para estatutário = prescrição bienal a partir da mudança de regime	
	g) férias (CLT, art. 149)	Contagem do prazo (início)	do término do período concessivo ou da extinção do contrato de trabalho
	h) reconhecimento de vínculo	Trata-se de sentença declaratória Não há qualquer espécie de prescrição p/ o reconhecimento do vínculo, somente para as verbas daí decorrentes	

1. Prescrição – CC, art. 189	B – *actio nata*	É o momento em que nasce, para o titular, a pretensão decorrente do direito violado Nem sempre coincide com a data da lesão Súm. 278/STJ e 230/STF OJs 341 344 401 SBDI-1/TST
2. Decadência	É a perda do direito/caducidade Decorre de lei ou convenção das partes Prazo inicial = com o surgimento do direito Não admite causa suspensiva ou interrupção (CC, art. 207) Pode ser alegada a qualquer tempo Só pode ser declarada *ex officio* se decorrente da lei 3 prazos mais importantes: Inquérito para apuração de falta grave – 30 dias da suspensão Mandado de segurança – 120 dias da ilegalidade ou abuso Ação rescisória – 2 anos do dia subsequente ao trânsito em julgado da decisão	

Título II
DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Capítulo I
TEORIA GERAL DO DIREITO COLETIVO

1 CONCEITO DE DIREITO COLETIVO

O Direito Coletivo representa o segmento do Direito do Trabalho que estuda a organização sindical, a representação dos trabalhadores, a negociação coletiva, a solução de conflitos classistas e o direito de greve.

2 CATEGORIAS

São três as categorias existentes no Direito Coletivo: a *econômica*, a *profissional* e a *profissional diferenciada*.

A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares (bares e restaurantes, p. ex.) ou conexas (que se complementam — hidráulica e elétrica, na construção civil, p. ex.), constitui o vínculo social básico que se denomina *categoria econômica* (CLT, art. 511, § 1º). Trata-se, pois, da categoria dos empregadores ou *empresas* (patronal).

A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou do trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como *categoria profissional* (CLT, art. 511, § 2º). Refere-se, portanto, à categoria dos *trabalhadores*.

Categoria profissional diferenciada é a que se constitui por empregados exercentes de profissões ou funções diferenciadas por força de

estatuto profissional especial ou devido a condições de vida singulares (CLT, art. 511, § 3º), como, por exemplo: os técnicos em segurança do trabalho, ascensoristas, motoristas, professores, secretárias, dentre outros.

Cabe destacar que os profissionais liberais (advogados, engenheiros, médicos, dentistas, químicos, contabilistas, farmacêuticos, administradores, fisioterapeutas etc.), sempre com nível universitário ou técnico, não pertencem a nenhuma das categorias descritas, estando registrados necessariamente em uma ordem ou em um conselho profissional (autarquias federais especiais) que detém dever de fiscalizar o ofício, embora a competência para a negociação coletiva seja mesmo do sindicato próprio das respectivas profissões liberais (sindicato dos advogados do Estado de São Paulo, p. ex.).

Quadro sinótico – Teoria geral do direito coletivo

1. Conceito de direito coletivo	Segmento do Direito do Trabalho que estuda a organização sindical, a representação dos trabalhadores, a negociação coletiva, os conflitos classistas e o direito de greve
2. Categorias	Econômica (dos empregados) – CLT, art. 511, § 1º profissional (dos trabalhadores) – CLT, art. 511, § 2º profissional diferenciada – CLT, art. 511, § 3º *obs.:* profissional liberal – não pertence a nenhuma categoria

Capítulo II
LIBERDADE SINDICAL

A Constituição Federal de 1934 previa a representação sindical livre, porém esta acabou não sendo implementada à epoca. Na Lei Maior de 1937, foi repelida a liberdade sindical, adotando-se regras típicas de corporativismo (organização em torno do Estado, promovendo o interesse nacional em detrimento de qualquer interesse particular ou classista). A atual Constituição estabelece um regime de predominante liberdade sindical, embora reserve ainda algumas remanescências corporativistas, não tornando por isso possível a ratificação da Convenção n. 87 da OIT (que repele a unicidade sindical na mesma base e a contribuição obrigatória).

1 LIVRE ASSOCIAÇÃO

É livre a associação profissional ou sindical, salvo para o militar, por expressa disposição constitucional (CF, art. 142, § 3º, IV).

Ainda resguardando a liberdade constitucional do trabalhador, *"ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato"* (CF, art. 8º, V).

Em uma interpretação lógica, resta também garantido constitucionalmente o direito de se desfiliar a qualquer tempo.

1.1. REPÚDIO ÀS PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

São consideradas *práticas antissindicais* todo e qualquer ato que prejudique as organizações sindicais, suas causas e as regulares garantias da ação coletiva, bem como o próprio *trabalhador no exercício da atividade sindical ou em função dela*, tais como: *a não contratação; a despedida; a suspensão; a aplicação injusta de penalidades; as transferências para locais distantes; a alteração de horários; a redução de vencimentos; a inclusão em listas negras*, dentre outras.

A legislação pátria apenas protege expressamente o empregado de práticas antissindicais em algumas situações específicas: **a)** *com indenização e reparação de dano, no caso de o empregador criar empecilho à associação a sindicato, organização de associação profissional ou exercício de direitos inerentes à condição de sindicalizado* (CLT, art. 543, § 6º); **b)** *com garantia de emprego ao filiado, desde o registro da candidatura a cargo diretivo até um ano após o término do mandato* (CF, art. 8º, VIII) e **c)** *com intransferibilidade do dirigente eleito para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais* (CLT, art. 543, *caput*).

1.2. INEXISTÊNCIA DE DIREITO DE PREFERÊNCIA

Importante ressaltar, por oportuno, que em virtude da própria liberdade de associação e da garantia constitucional de isonomia no acesso a cargos, serviços e subvenções públicas, os arts. 544 e 546 da CLT, que reconhecem direito de preferência aos sindicalizados, restaram integralmente revogados ou não recepcionados pela atual Constituição Federal.

2 UNICIDADE NA BASE TERRITORIAL

É vedada a criação de mais de uma organização sindical em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, *não podendo ser inferior à área de um Município* (CF, art. 8º, II).

Dessa forma, nunca existirão dois ou mais sindicatos representativos da mesma categoria em uma mesma base territorial, que poderá ser municipal, intermunicipal, estadual, interestadual ou nacional, mas nunca transnacional ou abrangendo apenas um bairro ou distrito.

O pedido de *registro sindical* será encaminhado à Secretaria de Relações do Trabalho (SRT), órgão do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que publicará no Diário Oficial a pretensão, podendo, contudo, haver impugnação por outro sindicato no prazo de *trinta dias*.

Os conflitos acerca de base territorial, como um sindicato recém-criado para atuar em determinado município cujo território é atualmente abrangido por uma outra entidade sindical intermunici-

pal, serão dirimidos pelos próprios envolvidos (por meio de auto ou heterocomposição), competindo apenas ao MTE rejeitar o registro de mais de um sindicato em uma mesma base.

Quadro sinótico – Liberdade sindical

CF/88	Adotou a liberdade sindical Não ratificou a Convenção n. 87, OIT	
1. Livre associação	CF, arts. 142, § 3º, IV, e 8º, V filiação + desfiliação = livre Exceção: militar – não pode se associar	
	A – práticas antissindicais	São aquelas que prejudicam as organizações sindicais em suas causas, o trabalhador em sua atividade sindical com demissão, suspensão, redução de vencimentos etc. Vedadas – proteção: CF/88, art. 8º, VIII CLT, art. 543
	B – inexistência de direito de preferência	Sindicalizados = sem direito de preferência CLT, arts. 544 e 546 ⇒ dispositivos não recepcionados pela CF/88
2. Unicidade na base territorial	Mais de uma organização sindical + mesma categoria profissional ou econômica + na mesma base territorial = vedação	
	Base territorial = não inferior a um município (CF/88, art. 8º, II)	
	Registro sindical	Encaminhamento à SRT Publicação no DO Impugnação por outro sindicato – 30 dias

Capítulo III
AUTONOMIA SINDICAL

A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical (CF, art. 8º, I).

Disciplina o art. 45 do Código Civil que a existência legal das pessoas jurídicas de direito privado começa com a inscrição de seus atos constitutivos ou estatutos no respectivo registro.

O sindicato deve, portanto, registrar seus documentos de constituição perante o Cartório Civil de Pessoas Jurídicas (Lei n. 6.015/73, art. 114) para adquirir *personalidade jurídica* e dar publicidade ao ato, havendo necessidade de depósito dos estatutos no MTE para fins cadastrais e verificação da unicidade da base territorial (*personalidade sindical*).

"Até que a lei venha dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade" (Súmula 677 do STF).

Em virtude da *proibição da intervenção ou interferência do Poder Público nas entidades sindicais*, pela Constituição Federal de 1988, diversos dispositivos da CLT acabaram não sendo recepcionados pela nova ordem constitucional (revogados, para parte da doutrina, e incompatíveis, para outros), principalmente os que preveem a participação de membros da administração pública direta em comissões (CLT, arts. 570 a 577 — comissões de enquadramento sindical, p. ex.) ou a ingerência do Poder Público (CLT, arts. 515, 517 a 520, 525, 528, 554, 556, 557, p. ex.).

Quadro sinótico – Autonomia sindical

Autonomia sindical	Entidades sindicais (CF/88, art. 8º, I) = não intervenção e não interferência do Poder Público Registro – Cartório Civil de Pessoas Jurídicas Depósito dos estatutos no MTE – Súm. 677/STF

Capítulo IV
ORGANIZAÇÃO SINDICAL

O sistema sindical brasileiro está organizado em *sindicatos*, como entidades de primeiro grau, *federações e confederações*, como entidades de grau superior.

1 SINDICATOS

Sindicato representa uma associação de pessoas físicas ou jurídicas pertencentes a uma mesma atividade econômica ou profissional, possuindo como principal atribuição a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (CF, art. 8º, III).

Os sindicatos podem ser constituídos no âmbito municipal, intermunicipal, estadual, interestadual ou nacional, possuindo sempre os seguintes órgãos: *assembleia geral, diretoria e conselho fiscal*.

1.1. ADMINISTRAÇÃO

A *assembleia geral* é o órgão *deliberativo*, composto pela totalidade dos membros do sindicato, todos com direito a voto em reuniões ordinárias e extraordinárias.

A *diretoria* é o órgão *executivo e gerencial*, integrada por, no mínimo, *três* e, no máximo, *sete* diretores (e seus respectivos suplentes), filiados e eleitos pela assembleia geral (através de chapas contendo nomes para todas as funções, inclusive presidente), com mandato máximo de *três anos* (aplicação analógica do art. 538 da CLT).

"O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988" (Súmula 369, II, do TST).

É vedada a dispensa dos membros da diretoria (até o sétimo posto apenas) e dos suplentes eleitos, até um ano após o final do mandato,

salvo na ocorrência de falta grave (inteligência do art. 8º, VIII, da CF/88).

O *conselho fiscal* é o órgão de *fiscalização da gestão financeira*, constituído por *três* conselheiros (e seus respectivos suplentes), filiados e eleitos pela assembleia geral, com mandato concomitante à diretoria.

Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT) (OJ 365, SBDI-1, do TST).

Ainda no que tange à garantia no emprego dos dirigentes sindicais, a jurisprudência assim se manifesta:

Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade (Súmula 369, IV, do TST).

O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente (Súmula 369, III, do TST).

No mesmo sentido, o dirigente sindical que possua dois empregos de naturezas distintas somente será protegido contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa naquele relativo à categoria profissional representada.

Por força do art. 8º, II, da CF, uma vez vedada a interferência ou intervenção do Poder Público na organização sindical, restam também revogados os arts. 523 a 532 da CLT, relativos à administração e às eleições sindicais, ficando tal matéria afeta aos respectivos estatutos sociais.

Contudo, o próprio texto constitucional, sem ferir a autonomia dos sindicatos, garante que *o aposentado filiado tem direito de votar e ser votado nas organizações sindicais* (CF, art. 8º, VIII).

1.2. PRERROGATIVAS

São prerrogativas dos sindicatos (CLT, art. 513):

a) Representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal e os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida.

"As entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente" (CF, art. 5º, XXI).

Embora a infindável controvérsia doutrinária acerca do direito de representação processual (mandato legal presumido e revogável) do sindicato em relação a todos os membros de sua classe dentro da base territorial, o Supremo Tribunal Federal (prestigiando a expressão "substituição processual") acabou assegurando legitimação extraordinária às entidades sindicais para, agindo em nome próprio, tutelar os interesses de todos os integrantes da categoria (filiados ou não) que representem (inteligência do art. 3º da Lei n. 8.073/90). O aludido entendimento acarretou o cancelamento da Súmula 310 do TST, que impedia a substituição ampla e irrestrita e também exigia o arrolamento dos substituídos na petição inicial.

b) Celebrar convenções coletivas de trabalho.

c) Eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal.

d) Colaborar com o Estado, como órgão técnico e consultivo, no estudo e na solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;

e) Dispor serviços e colônia de férias em benefício a seus associados.

1.3. DEVERES

Constituem deveres dos sindicatos (CLT, art. 514):

a) colaborar com os Poderes Públicos no desenvolvimento da solidariedade social;

b) manter serviços de assistência judiciária para os associados;

"Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei n. 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato profissional a que pertencer o trabalhador (...). *A assistência é devida a todo aquele que perceber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ficando assegurado igual benefício ao trabalhador de maior salário, uma vez provado que sua situação econômica não lhe permite demandar sem prejuízo do sustento próprio ou da família* (...) *ainda que não seja associado do respectivo Sindicato*" (Lei n. 5.584/70).

c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho;
d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na classe.

No caso dos sindicatos de empregados (categoria profissional), terão ainda o dever de promover a *fundação de cooperativas de consumo e de crédito*, bem como manter *escolas de alfabetização e pré-vocacionais*.

Embora o art. 521 da CLT tenha sido revogado em muitos aspectos (proibição de propaganda de doutrinas incompatíveis com o interesse da nação; gratuidade no exercício dos cargos eletivos, dentre outros), entende-se que a impossibilidade de as entidades sindicais realizarem atividades de caráter político-partidário deve ser reconhecida como válida, a fim de não se ferir, inclusive, a liberdade dos membros na escolha de sua própria ideologia política.

2 FEDERAÇÕES E CONFEDERAÇÕES

Fica facultado aos sindicatos, quando em número não inferior a *cinco*, desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em *federações* (CLT, art. 534).

As federações, na condição de entidades sindicais de grau superior, somente poderão ser constituídas no âmbito estadual, interestadual ou nacional (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo — FIESP; Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo — FEEB — RJ/ES; Federação do Comércio do Estado do Rio Grande do Sul — FECOMERCIO — RS, p. ex.).

Vale ressalvar que a FEBRABAN (Federação Brasileira dos Bancos), embora seja a principal entidade representativa do setor bancário, não possui registro sindical, constituindo apenas uma associação civil de bancos.

As *confederações*, por sua vez, também consideradas entidades sindicais de grau superior, organizar-se-ão com o mínimo de *três federações* e terão âmbito nacional, com sede na Capital da República (CLT,

art. 535, *caput*), não podendo existir mais de uma representativa da mesma categoria econômica ou profissional.

O art. 535 da CLT, em seus parágrafos, define a denominação das confederações e as restringe em número, o que não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, diante da conhecida vedação de interferência e intervenção do Poder Público na organização sindical.

No entanto, grande parte das confederações hoje existentes e atuantes acaba correspondendo ao rol estabelecido no dispositivo legal trabalhista (Confederação Nacional da Indústria — CNI; Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio — CNTC, p. ex.).

À luz do art. 103, IX, da CF, as confederações sindicais poderão propor *ação direta de inconstitucionalidade (ADI) ou ação declaratória de constitucionalidade (ADC) de lei ou ato normativo* perante o Supremo Tribunal Federal, desde que demonstrada a *pertinência temática*.

2.1. ADMINISTRAÇÃO

A administração das federações e confederações será exercida pelos seguintes órgãos (CLT, art. 538):

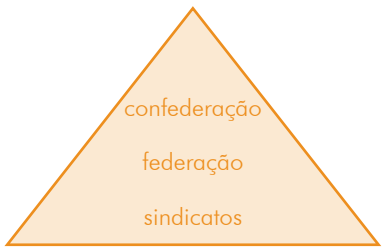
a) *Conselho de representantes* (deliberativo), formado pelas delegações dos sindicatos ou das federações filiadas, constituídas sempre por *dois* membros, com mandato de *três anos*, cabendo um voto a cada delegação;

b) *Diretoria* (executivo e gerencial), constituída de, *no mínimo, três* membros, integrantes do grupo das federações ou do plano das confederações (não precisando ser necessariamente representante das entidades sindicais filiadas), eleitos pelo conselho deliberativo (através de chapas contendo nomes para todas as funções, inclusive presidente), para mandato de *três anos*.

Cabe lembrar que os membros da diretoria das Federações e Confederação também gozam da estabilidade prevista no art. 8º, VIII, da Constituição Federal (desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato).

c) *Conselho fiscal* (fiscalização da gestão financeira), composto por *três* membros, eleitos pelo conselho de representantes, para mandato concomitante de *três anos*.

Quadro sinótico – Organização sindical



1. Sindicatos – CF/88, art. 8º, III	Associação de pessoas físicas ou jurídicas + mesma atividade econômica ou profissional + defesa dos interesses individuais ou coletivos da categoria + âmbito judicial e administrativo Âmbito de atuação municipal estadual intermunicipal interestadual nacional Órgãos assembleia geral diretoria conselho fiscal	
	A – composição	Assembleia geral órgão deliberativo membros = totalidade do sindicato todos com direito a voto Diretoria órgão gerencial de 3 a 7 diretores (Súm. 369, II/TST) mandato máximo = 3 anos garantia de emprego diretores suplentes Conselho fiscal órgão de fiscalização financeira 3 conselheiros mandato = diretoria

1. Sindicatos – CF/88, art. 8º, III	A – composição	CLT, arts. 523 a 532 ⇒ revogados Aposentado filiado = direito de votar e ser votado Súm. 369, III, IV/TST
	B – prerrogativas (CLT, art. 513)	Representar a classe judicialmente administrativamente Celebrar convenções coletivas Dispor serviços aos associados Eleger representantes da categoria Colaborar com o Estado no estudo de problemas da categoria
	C – deveres (CLT, art. 514)	Colaborar com a solidariedade social Conciliar nos dissídios trabalhistas Não promover propaganda política partidária Manter serviços de assistência judiciária (Lei n. 1.060/50 e Lei n. 5.584/70) Manter convênio com entidades assistenciais
2. Federações e Confederações	Federações (CLT, art. 534) = união de no mínimo 5 sindicatos + representantes da maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas Âmbito de atuação estadual interestadual nacional Confederações (CLT, art. 535) = união de no mínimo 3 federações + atuação nacional na capital da República Têm competência para propor ADIn ADC pertinência temática = exigência (CF/88, art. 103, IX)	
	Administração (CLT, art. 538)	Conselho de representantes (deliberativo) 2 membros 3 anos (mandato)

2. Federações e Confederações	Administração (CLT, art. 538)	Diretoria (executivo) 3 membros (mínimo) 3 anos (mandato) diretores = garantia de emprego Conselho fiscal (fiscalização financeira) 3 membros 3 anos (mandato)

Capítulo V
CENTRAIS SINDICAIS

Com a edição da Lei n. 11.648/2008, as centrais sindicais (CUT, UGT, Força Sindical etc.) passaram a ser reconhecidas formalmente como *entidades associativas de direito privado, constituídas em âmbito nacional, para representação geral dos trabalhadores*. Não existirá, portanto, central sindical que exerça representação geral de empresas ou empregadores.

Na forma do art. 10 da Constituição Federal: *"é assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação"*.

São atribuições e prerrogativas das centrais sindicais (art. 1º):

I — coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e

II — participar de negociações em fóruns colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de *interesse geral dos trabalhadores* (não podendo, contudo, substituir ou suprir a ausência da entidade sindical, mas somente auxiliá-la).

Para ser reconhecida como central sindical, a associação deverá atender aos seguintes requisitos (art. 2º):

I — filiação de, no mínimo, *cem sindicatos* distribuídos nas *cinco regiões* do País;

II — filiação em pelo menos *três regiões do País*, de, no mínimo, *vinte sindicatos cada uma*;

III — filiação de sindicatos em, no mínimo, *cinco setores de atividade econômica*; e

IV — filiação de sindicatos que representem, no mínimo, *7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional*.

Ato do Ministro do Trabalho e Emprego divulgará, anualmente, relação das centrais sindicais que atendem aos requisitos, indicando seus respectivos índices de representatividade.

Quadro sinótico – Centrais sindicais

Centrais Sindicais – Lei n. 11.648/2008	**Atribuições (art. 1º)**	Coordenar a representação dos trabalhadores por sindicatos filiados Participar de fóruns colegiados tripartites	
	Requisitos (art. 2º)	Filiação	Mínimo – 100 sindicatos de 5 regiões do país 3 regiões do país com 20 sindicatos em cada Mínimo – 5 setores da atividade econômica Sindicatos = 7% do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional

Capítulo VI
REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA

Dispõe o art. 11 da Constituição Federal de 1988 que, *nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante dos trabalhadores* (que não precisa ser necessariamente sindicalizado) com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Embora não haja legislação própria que discipline a escolha e as prerrogativas do representante dos empregados, devem-se respeitar os dispositivos da Convenção n. 135 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), aprovada pelo Decreto Legislativo n. 86/89 e promulgada pelo Decreto n. 131/91, bem como a Recomendação n. 143 do mesmo órgão internacional.

Nelas, resta estabelecido que os representantes dos trabalhadores devem dispor de *proteção eficaz contra todas as medidas que possam causar-lhes prejuízo*, inclusive a dispensa, em razão do exercício de sua atividade.

Apesar de a jurisprudência dominante não reconhecer a estabilidade, é certo que sua demissão arbitrária ou sem justa causa constitui ato atentatório a uma garantia constitucional de representação operária, de suma importância na criação, modificação ou extinção de condições específicas de trabalho.

A *participação em reuniões, cursos de formação, seminários, congressos e conferências, sem perda de vencimentos*, bem como o *amplo acesso a todos os locais de trabalho e ao núcleo de direção da empresa*, também constituem direitos do representante pessoal dos trabalhadores, segundo as normas internacionais.

Quadro sinótico – Representação dos trabalhadores na empresa

Representação dos trabalhadores na empresa	CF/88, art. 11	Empresa com mais de 200 empregados	Eleição de um representante dos trabalhadores
	Aplicação da Convenção n. 135 da OIT		
	Não há estabilidade, mas é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa		
	Garantida a participação em	cursos conferências → congressos	sem perda de vencimento

Capítulo VII
PATRIMÔNIO

Constituem o patrimônio das entidades sindicais *as contribuições, bens e valores adquiridos; as rendas produzidas; as doações e legados; as multas e outros recebimentos eventuais*.

A receita dos órgão do sistema sindical somente pode ter aplicação na forma prevista nos respectivos orçamentos anuais, obedecidas as deliberações da assembleia geral ou do conselho de representantes (CLT, art. 593) e as disposições contidas nos seus respectivos estatutos (CLT, art. 549).

Para alienação, locação ou aquisição de bens imóveis, ficam as entidades sindicais obrigadas a submeter à aprovação da assembleia geral e a prévia avaliação pela Caixa Econômica Federal ou qualquer outra organização legalmente habilitada para tal fim. Os recursos destinados ao pagamento total ou parcelado dos bens imóveis adquiridos serão consignados, obrigatoriamente, nos orçamentos anuais.

Como é sabido, não deverá haver qualquer forma de intervenção ou interferência do Ministério do Trabalho e Emprego na contabilidade das entidades sindicais (respeitando a autogestão), razão pela qual torna-se inconstitucional obrigar órgãos do sistema sindical a prestar contas ao Tribunal de Contas da União sobre a aplicação dos recursos públicos ou provenientes de contribuições.

1 CONTRIBUIÇÕES

São três as contribuições destinadas às entidades sindicais: *sindical, associativa ou assistencial* e *confederativa*.

1.1. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A *contribuição sindical* possui natureza tributária e será devida *obrigatoriamente* (conhecida como "imposto sindical") por todos aqueles que participarem da categoria econômica ou profissional (filiados ou

não às entidades sindicais), em favor dos seus respectivos sindicatos (CLT, art. 579).

Uma emenda aprovada pela Câmara dos Deputados ao Projeto de Lei n. 1.990/2007 (que originou a Lei n. 11.648/2008) recolocou em pauta as discussões sobre a obrigatoriedade da contribuição sindical. Pela nova redação dada ao art. 582 da CLT, os empregadores deveriam "descontar da folha de pagamento dos empregados relativa ao mês de março de cada ano, *desde que autorizados individualmente por estes*, a contribuição sindical devida aos respectivos sindicatos". Assim, ficaria condicionado o desconto da indigitada contribuição à autorização expressa do trabalhador, em contraposição ao caráter compulsório do pagamento estabelecido no art. 579 da CLT.

Em imediata reação, o Senado Federal, atendendo aos conclamos das diversas entidades sindicais, aprovou o texto com diferentes emendas (PLC n. 88/2007), cancelando a nova redação dada ao art. 582 da CLT e estabelecendo que "os arts. 578 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, vigorarão até que a lei venha a disciplinar a contribuição negocial, vinculada ao exercício efetivo da negociação coletiva e à aprovação em assembleia geral da categoria" (que se transformou no art. 7º da Lei n. 11.648/2008).

Vale ressaltar ainda, por oportuno, que os profissionais liberais inscritos em autarquias federais especiais (OAB, CRM, CRC etc.), responsáveis pela fiscalização do respectivo ofício, ficam desobrigados do pagamento da contribuição sindical, em face dos valores de anuidade exigidos para o exercício regular da profissão.

"O pagamento da contribuição anual à OAB isenta os inscritos nos seus quadros do pagamento obrigatório da contribuição sindical" (Lei n. 8.906/94, art. 47).

1.1.1. VALOR

Consistirá em um único recolhimento anual, no valor equivalente (CLT, art. 580) a:

I — *remuneração correspondente a um dia de trabalho* para os *empregados* (considerando-se um dia o equivalente a uma jornada normal de trabalho, se o pagamento for feito por unidade de tempo, ou 1/30

da quantia percebida no mês anterior, se o salário for pago por tarefa, empreitada ou comissão);

II — um *valor baseado em percentual fixo* para os *trabalhadores autônomos e profissionais liberais*, desde que não organizados em firma ou empresa;

III — uma *importância proporcional ao capital social* (registrado nas respectivas Juntas Comerciais) para os *empregadores*.

1.1.2. DESCONTO

Os empregadores são obrigados a descontar de seus empregados, na folha de pagamento relativa ao mês de *março de cada ano*, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos (CLT, art. 582).

1.1.3. RECOLHIMENTO

O recolhimento da contribuição sindical referente aos *empregados e trabalhadores avulsos* será efetuado junto à Caixa Econômica Federal, ao Banco do Brasil ou outro estabelecimento bancário nacional integrante do sistema de arrecadação de tributos federais, *no mês de abril de cada ano* (CLT, art. 583 c/c o art. 586).

A contribuição sindical dos *empregadores* será recolhida anualmente *no mês de janeiro*.

Ultrapassados os prazos previstos para o recolhimento das contribuições sindicais, será cobrada *multa equivalente a 10%* do valor e, caso não quitado voluntariamente dentro de noventa dias, juros e correção monetária (Lei n. 6.181/74, art. 3º).

Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho. De igual forma se procederá com os empregados que forem admitidos depois daquela data e que não tenham trabalhado anteriormente nem apresentado a respectiva quitação (CLT, art. 602).

1.1.4. DESTINATÁRIOS

A importância arrecadada a título de contribuição sindical será distribuída da seguinte forma (CLT, art. 589):

I — para os empregadores:

a) *5%* para a confederação correspondente;
b) *15%* para a federação;
c) *60%* para o sindicato respectivo; e
d) *20%* para a "conta especial emprego e salário" (administrada pelo MTE e integrante do Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT);

II — para os trabalhadores:

a) *5%* para a confederação correspondente;
b) *10%* para a central sindical;
c) *15%* para a federação;
d) *60%* para o sindicato respectivo; e
e) *10%* para a "conta especial emprego e salário" (administrada pelo MTE e integrante do Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT).

O sindicato de trabalhadores indicará ao MTE, como beneficiária da respectiva contribuição sindical e para fins de destinação dos créditos, a central sindical a que estiver filiado. Na hipótese de ausência de qualquer indicação os percentuais serão destinados à "conta especial emprego e salário".

Na falta de confederação, o percentual caberá à federação representativa do grupo ou à "conta especial emprego e salário", respectivamente. Não havendo federação, sua cota parte será destinada à confederação correspondente ou à "conta especial emprego e salário", respectivamente. Inexistindo o sindicato, sua porcentagem (60%) será creditada à federação correspondente, mas sua parte (15%) caberá à confederação, se houver (totalizando 20%, ou seja, seus 5% + 15%).

Não existindo sindicato, nem entidade sindical de grau superior ou central sindical, a contribuição paga será creditada integralmente à "conta especial emprego e salário".

Importante ressaltar, no entanto, que a constitucionalidade da distribuição da contribuição sindical (imposto sindical) para centrais sindicais está sendo discutida no Supremo Tribunal Federal (ADI 4067).

1.2. CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA OU ASSISTENCIAL

A contribuição associativa ou assistencial destina-se ao custeio das despesas com negociações coletivas, bem como para a realização das ati-

vidades assistenciais (assistência judiciária, médica, psicológica, p. ex.) ou benefícios (colônia de férias, convênios etc.) oferecidos pelo sindicato.

Nos termos do art. 545 da CLT, "os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles autorizados, as contribuições devidas ao sindicato", ou seja, *não havendo autorização, nenhum desconto pode ser levado a efeito*.

A aludida contribuição estará prevista no instrumento coletivo ou terá seu valor definido pela assembleia geral dos próprios sindicatos.

Segundo orientação jurisprudencial do TST, embora também financie as negociações coletivas (extensíveis a todos os membros da respectiva categoria econômica ou profissional), *somente pode ser exigida dos sindicalizados*.

"As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados" (OJ 17, SBDC, do TST).

Cabe ressaltar que *alguns doutrinadores* definem contribuição assistencial como aquela específica para custear programas de assistência; contribuição associativa (também denominada por eles mensalidade sindical) como financiadora dos benefícios corporativos; e contribuição negocial, destinada exclusivamente às despesas com negociações coletivas.

1.3. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

A contribuição confederativa destina-se à manutenção do sistema confederativo de representação.

Consoante o art. 8º, IV, da CF, "a assembleia geral fixará a contribuição (...), para o custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei".

Segundo jurisprudência uniforme no Supremo Tribunal Federal, da mesma forma que a contribuição associativa ou assistencial, será indevida sua cobrança em face dos não sindicalizados.

A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo (Súmula 666 do STF).

Quadro sinótico – Patrimônio

Patrimônio	**Entidades sindicais – patrimônio**	contribuições bens e valores adquiridos rendas produzidas doações e legados multa + recebimentos eventuais	
	Aplicação do patrimônio = conforme orçamento anual (CLT, art. 549)		
	Bens imóveis	alienação locação = aquisição	conforme deliberação da assembleia geral ou conselho de representantes
	Não intervenção do patrimônio pelo		MTE TCU
Contribuições	**3 tipos**	sindical assistencial confederativa	
	A – contribuição sindical (CLT, art. 579)	Natureza tributária Obrigatória (compulsória) membros da categoria profissional econômica filiados ou não não se exige a autorização dos membros para o desconto na folha de pagamento Isenção dos profissionais liberais	
	a) valor (CLT, art. 580)	Um único recolhimento anual Remuneração = 1 dia de trabalho percentual fixo autônomos e liberais percentual proporcional ao capital social → → pessoa jurídica	

<table>
<tr><td rowspan="6">Contribuições</td><td>b) desconto (CLT, art. 582)</td><td colspan="2">Desconto obrigatório no mês de março de cada ano</td></tr>
<tr><td>c) recolhimento (CLT, art. 583 c/c o art. 586)</td><td colspan="2">Avulso – recolhimento
CEF
Banco do Brasil
Banco Nacional
no mês de abril de cada ano
Empregadores – recolhimento = janeiro de cada ano
Após 90 dias do vencimento + sem recolhimento = multa 10%</td></tr>
<tr><td>d) destinatários</td><td>Importância arrecadada</td><td>Pelos empregadores
5% – confederação
15% – federação
60% – sindicato
20% – conta especial
Pelos trabalhadores
5% – confederação
15% – federação
60% – sindicato
10% – conta especial
10% – central sindical</td></tr>
<tr><td colspan="3">Ausência de indicação dos percentuais pelo sindicato ⇒ destinação ⇒ conta especial emprego e salário</td></tr>
<tr><td>Ausência de</td><td colspan="2">Confederação = percentual
federação ou à conta especial
Federação = percentual
confederação ou à conta especial
Sindicato = percentual
60% – federação
15% – confederação
(da federação)
Sindicato
Federação
Confederação
Central sindical
= percentual – totalidade à conta especial</td></tr>
</table>

Contribuições	B – contribuição assistencial/ associativa (CLT, art. 545)	Destinadas às	despesas com negociações coletivas atividades assistenciais (judiciária, médica) benefícios oferecidos pelo sindicato
		Desconto autorizado pelo empregado na folha de pagamento Exigível somente dos sindicalizados – OJ 17, SBDC/TST	
	C – contribuição confederativa (CF/88, art. 8º, IV)	Destina-se à manutenção do sistema confederativo Não exigível dos não sindicalizados – Súm. 666/STF	

Capítulo VIII
SOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS

Existem duas formas básicas de solução de conflitos coletivos: a *autocomposição* e a *heterocomposição*.

1 AUTOCOMPOSIÇÃO

Na autocomposição, as próprias partes dirimem a controvérsia, sem intervenção de terceiros, como no caso da *negociação direta*.

1.1. NEGOCIAÇÃO DIRETA

Autonomia privada coletiva

Autonomia privada representa o poder das partes envolvidas criarem as normas jurídicas que regularão seus interesses.

Diferentemente do *neocorporativismo*, em que o Estado também participa das discussões, visando alcançar o consenso e a adesão dos grupos organizados em relação a determinadas decisões político-econômicas, na autonomia privada a intervenção estatal restringe-se apenas a delimitar quais as matérias passíveis de negociação (direitos disponíveis ou de indisponibilidade relativa).

Em princípio, os direitos trabalhistas são indisponíveis e, por assim dizer, inegociáveis (impedindo a transação), mas a própria Constituição Federal (ou mesmo a lei, quando não conflitante com o texto constitucional) poderá relativizar essa indisponibilidade, reconhecendo a autonomia privada às entidades de representação coletiva, como é o caso da *redução temporária dos salários* (CF, art. 7º, VI), da *compensação de jornadas* (CF, art. 7º, XIII), dos *turnos ininterruptos de revezamento acima de seis horas* (CF, art. 7º, XIV) etc.

No âmbito coletivo, os atos negociais denominam-se *acordo coletivo, convenção coletiva ou contrato coletivo*.

Recusando-se à negociação direta, os sindicatos ou empresas recalcitrantes poderão ser convocados para uma mesa de negociações (também chamada "mesa-redonda") no âmbito das Gerências Regionais do Trabalho — GRTs (inteligência do art. 616, § 1º, da CLT).

Adequação setorial negociada

Novo princípio criado pela doutrina, condicionando a autonomia privada coletiva à tutela do chamado *patamar civilizatório mínimo* (que a sociedade ou a categoria profissional, por meio das conquistas das gerações, estabeleceu como a menor valorização social e econômica admitida pelo trabalhador, garantindo sempre sua dignidade como ser humano).

Quando as normas negociadas elevarem o patamar setorial de direitos trabalhistas de modo a superar o padrão geral imposto pela lei ou Constituição Federal, não existirá qualquer controvérsia.

Contudo, quando as normas negociadas transacionarem setorialmente direitos trabalhistas de indisponibilidade relativa em prejuízo ao obreiro (como um novo regime de trabalho ou uma diferente modalidade de pagamento do salário), as divergências jurisprudenciais e, consequentemente, a insegurança jurídica poderão eclodir.

Os reajustes salariais previstos em norma coletiva de trabalho não prevalecem frente à legislação superveniente de política salarial (Súmula 375 do TST).

1.1.1. ACORDO E CONVENÇÃO COLETIVA

Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo (impessoal e abstrato) pelo qual *dois ou mais sindicatos* representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho (CLT, art. 611, *caput*).

Com menor alcance, o *acordo coletivo* representa a composição envolvendo o *sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas diretamente*, acerca das condições de trabalho aplicáveis às respectivas relações de emprego (inteligência do art. 611, § 1º, da CLT).

Consoante previsto no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (...) XXVI — reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho".

1.1.1.1. Legitimidade

A legitimidade para celebrar acordo ou convenção coletiva de trabalho será *sempre do respectivo sindicato, que não poderá recusar-se à negociação coletiva quando provocado*.

Inexistindo sindicato, a federação e, na falta desta, a confederação, representará os interesses dos integrantes da respectiva categoria econômica ou profissional.

Os empregados ou empresas que decidirem celebrar acordo coletivo de trabalho darão ciência de sua resolução, por escrito, ao sindicato representativo de sua categoria, que terá o prazo de *oito dias* para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados (CLT, art. 617). Expirado esse prazo, deverá ser concedido o mesmo tempo à federação ou, sucessivamente, à confederação respectiva, findo o qual, as partes poderão prosseguir diretamente com a negociação até o final.

1.1.1.2. Aprovação

O sindicato *somente poderá celebrar acordo ou convenção coletiva por deliberação de sua assembleia geral* (especialmente convocada para esse fim), com quórum mínimo de comparecimento e votação. Segundo o art. 612, parágrafo único, da CLT, nas entidades sindicais que tenham mais de cinco mil filiados, deverão estar presentes, pelo menos, em segunda chamada, um oitavo de seus membros (cabendo ressalvar que, para parte da doutrina, o mínimo acabou sendo revogado pela vedação constitucional da interferência do Poder Público na organização das entidades sindicais).

1.1.1.3. Disposições obrigatórias

À luz do art. 613 da CLT, os acordos e as convenções coletivas deverão conter, obrigatoriamente:

a) a designação dos sindicatos convenentes ou dos sindicatos e empresas acordantes;
b) o prazo de vigência;
c) as categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

d) as condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;
e) as normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;
f) as disposições sobre o processo de prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
g) os direitos e deveres dos empregados e empresas;
h) as penalidades para os sindicatos convenentes, os empregados e as empresas, em caso de violação de seus dispositivos.

1.1.1.4. Classificação das cláusulas

As cláusulas que compõem um acordo ou convenção coletiva podem ser classificadas em *obrigacionais* ou *normativas*.

Serão *cláusulas obrigacionais* aquelas que estabeleçam direitos e obrigações às próprias partes acordantes (os próprios sindicatos ou empresas), tais como a escolha de um árbitro para dirimir eventuais controvérsias; a penalidade pelo descumprimento de um dispositivo negociado etc.

Já as *cláusulas normativas* definem condições de trabalho aplicáveis a todas as relações jurídicas envolvendo os integrantes de uma determinada categoria, sendo divididas em: **a)** *econômicas* (com valor ou repercussão econômica — reajuste salarial, adicional de horas extras etc.) ou **b)** *sociais* (envolvendo a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho — garantia de emprego, aviso prévio diferenciado etc.).

1.1.1.5. Aderência das cláusulas ao contrato de trabalho

As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordo coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho (aderência limitada ao prazo) — Súmula 277, I, do TST.

No entanto, durante um significativo lapso temporal, por força do art. 1º, § 1º, da Lei n. 8.542/92 (revogado pelo art. 18 da Lei n. 10.192/2001), a teoria da aderência limitada por revogação prevaleceu no ordenamento jurídico brasileiro, estendendo a vigência de todas as condições de trabalho até que uma nova negociação coletiva

fosse levada a efeito (o que vem ganhando novamente prestígio na doutrina trabalhista).

1.1.1.6. Registro e vigência

Os sindicatos convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, *dentro de oito dias da assinatura do acordo ou convenção coletiva*, o depósito de uma via do documento, para registro e arquivo na Secretaria de Relações do Trabalho (SRT), órgão do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nas próprias Gerências Regionais do Trabalho (GRTs), nos demais casos (CLT, art. 614, *caput*).

A duração do acordo ou convenção coletiva não poderá ser estipulada por prazo superior a *dois anos*, entrando em vigor *três dias após a data do depósito* no órgão competente (CLT, art. 614, §§ 1º e 3º).

1.1.1.7. Prorrogação e revisão

O processo de prorrogação (que deverá observar o limite máximo de vigência de um mesmo instrumento coletivo, ou seja, dois anos), revisão (ação revisional), denúncia ou revogação total ou parcial de acordo ou convenção coletiva fica subordinado, em qualquer caso, à aprovação pela assembleia geral dos sindicatos convenentes ou representantes das partes acordantes (CLT, art. 615). Os instrumentos de alteração deverão ser registrados e entrarão em vigor da mesma forma prevista para os diplomas originalmente negociados.

1.1.1.8. Categoria diferenciada

Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria (Súmula 374 do TST).

1.1.2. CONTRATO COLETIVO

Além do acordo e da convenção, a doutrina (sem qualquer regu-

lamentação legal no ordenamento jurídico brasileiro) reconhece a existência do *contrato coletivo de trabalho* como forma de negociação coletiva, direta e voluntária, *envolvendo todos os aspectos da relação de trabalho, dos mais específicos aos mais genéricos*. Seria, pois, um instrumento negociado com abrangência muito mais ampla que os demais, usualmente estudados e celebrados.

Pacto social

Diferentemente do contrato coletivo, no *pacto social* não são fixadas condições de trabalho, mas somente estabelecidas entre Governo Federal e entidades classistas *regras para combate à inflação e ao desemprego, incluindo a política salarial*.

1.1.3. NO SETOR PÚBLICO

Inexistindo uma entidade sindical para defesa dos interesses de uma administração pública, não há que se falar em convenção coletiva, surgindo polêmica acerca da possibilidade de o ente público celebrar acordo coletivo (ou até mesmo contrato coletivo) de trabalho.

A ausência de qualquer referência ao art. 7º, XXVII, no art. 39, § 3º, da CF; a exigência prévia de dotação orçamentária e autorização específica na lei de diretrizes para concessão de reajustes e outras vantagens (CF, art. 169, § 1º) e a regra do art. 37, X, da CF, dispondo que a remuneração dos servidores públicos somente pode ser fixada ou alterada legalmente, dificultam o reconhecimento pela jurisprudência da negociação coletiva no setor público.

No entanto, a doutrina vem evoluindo no sentido de compatibilizar a negociação coletiva para as cláusulas de natureza social (dilação do prazo de aviso prévio, estabilidades etc.) ou mesmo as cláusulas de natureza econômica, desde que o objeto negociado seja um projeto de lei para alteração das diretrizes e do orçamento, a fim de permitir reajustes e vantagens nos exercícios futuros.

2 HETEROCOMPOSIÇÃO

Na heterocomposição, as partes solucionam litígio com a inter-

venção de um terceiro, como no caso da *mediação, arbitragem, conciliação* ou *jurisdição*.

2.1. MEDIAÇÃO

Mediação é o método de resolução de conflitos, em que um terceiro *oferece* a proposta de paz aos envolvidos.

No âmbito trabalhista, a mediação passou a ser disciplinada pelo Decreto n. 1.572/95, no qual se estabelece que frustrada a negociação direta, na respectiva data-base anual, as partes poderão escolher, de comum acordo, mediador (independentemente de deter conhecimentos jurídicos, podendo ser até um ex-funcionário) ou solicitar ao Ministério do Trabalho e Emprego que o designe.

A designação de um servidor público do quadro do MTE não acarretará ônus financeiro para as partes.

O mediador terá o prazo máximo de *trinta dias* para a conclusão do processo de negociação, salvo acordo expresso com as partes interessadas.

Não alcançado o entendimento, lavrar-se-á ata contendo as *causas motivadoras do conflito* e as *reivindicações de natureza econômica*.

2.2. ARBITRAGEM

A *arbitragem* consiste em atribuir à terceira pessoa ou órgão a decisão de determinada controvérsia.

O art. 114, § 2º, da CF estabelece que "frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros".

No ordenamento jurídico brasileiro, a arbitragem é legalmente *prevista* para solução de diversos conflitos coletivos, tais como a participação nos lucros ou resultados da empresa (Lei n. 10.101/2000, art. 4º, II) ou a própria greve (Lei n. 7.783/89, art. 3º).

Contudo, a prática da arbitragem está disciplinada na Lei n. 9.307/96, que a prevê apenas para a resolução de litígios relativos a *direitos patrimoniais disponíveis*.

Ainda segundo o referido diploma legal, ela poderá ser de *direito*, escolhendo as partes livremente as regras jurídicas que serão

aplicadas (desde que não violem os bons costumes e a ordem pública) ou de equidade, definindo que se realize com base nos princípios gerais do direito, nos usos e costumes e nas regras internacionais de comércio.

2.2.1. CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA E COMPROMISSO ARBITRAL

Cláusula compromissória é a convenção expressa em instrumento escrito em que as partes se comprometem a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir (controvérsia ainda inexistente).

O *compromisso arbitral* constitui o pacto no qual as partes efetivamente submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas (controvérsia existente).

Presente a claúsula compromissória e havendo resistência quanto à instituição da arbitragem, poderá a parte interessada requerer a citação da outra, recalcitrante, para comparecer em juízo a fim de ser lavrado imperativamente, o compromisso arbitral, designando o juiz audiência especial para tanto.

Nos litígios trabalhistas de caráter coletivo, constará obrigatoriamente do compromisso arbitral:

a) a razão social, categoria e base territorial (ou domicílio) das entidades sindicais (ou empresas);

b) o nome, profissão e domicílio do árbitro ou a identificação do tribunal arbitral; e

c) a matéria objeto da arbitragem.

Proferida a sentença arbitral (no *prazo máximo de seis meses*, não tendo sido convencionado tempo maior), dá-se por finda a arbitragem, devendo o árbitro ou o presidente do tribunal arbitral enviar cópia da decisão às partes, por via postal ou por qualquer outro meio de comunicação, com comprovação de recebimento, ou, ainda entregando-a diretamente às partes, mediante recibo.

A decisão arbitral *não se sujeita a recursos ou homologação pelo Poder Judiciário* e produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da sentença judicial (sendo condenatória, constitui, inclusive, título executivo).

2.2.2. DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Diante da indisponibilidade absoluta da grande maioria dos direitos individuais trabalhistas, a arbitragem somente terá cabimento quando a lei especificamente a autorize, como no caso dos litígios envolvendo o trabalhador portuário avulso e seu respectivo órgão gestor de mão de obra (Lei n. 8.630/93, art. 23, § 1º).

2.3. CONCILIAÇÃO

No âmbito coletivo, a *conciliação* será realizada após a instauração do processo judicial (dissídio coletivo) perante o Tribunal competente, em audiência especialmente designada para tanto, que contará com a intermediação do Desembargador ou Ministro Presidente (inteligência do art. 862 da CLT).

O termo de conciliação será submetido à homologação da respectiva Turma em primeira sessão.

2.4. JURISDIÇÃO (OU TUTELA)

A jurisdição será exercida pelo Estado, através de sentença normativa, exarada em dissídio coletivo, criando, modificando ou extinguindo condições de trabalho.

Na forma do art. 114, § 2º, da CF (com redação dada pela EC n. 45/2004), "recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção, bem como as convencionadas anteriormente".

Os dissídios coletivos poderão ser estudados com maior profundidade na obra *Processo do Trabalho* desta coleção.

2.5. CONVENÇÃO COLETIVA SUPERVENIENTE

Em prestígio à autonomia privada coletiva, a doutrina e jurisprudência atualmente entendem que, mesmo durante a vigência de uma sentença normativa, a categoria profissional e a econômica po-

dem celebrar uma convenção coletiva estabelecendo diferentes condições de trabalho

A teor do entendimento sedimentado por esta Corte na Orientação Jurisprudencial n. 277 da SBDI-1, a coisa julgada produzida na ação de cumprimento é atípica, pois dependente de condição resolutiva, ou seja, da não modificação da decisão normativa por eventual recurso. Assim, a sentença normativa é passível de modificação ou revisão, mediante negociação coletiva posterior mais favorável ao beneficiário do direito, e seus efeitos são limitados no tempo. Desse modo, tem-se que o direito postulado, na ação de cumprimento, ainda não integrou, em definitivo, o patrimônio jurídico dos empregados beneficiados pela decisão proferida no dissídio coletivo, mormente quando a sentença normativa não transitou livremente em julgado, sendo substituída por norma coletiva autônoma, mais favorável (TST, RR 974500-53.2002.5.21.0900, 1ª Turma, Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, DEJT 27-6-2008).

Quadro sinótico – Solução de conflitos coletivos

Solução de conflitos coletivos	2 formas	Autocomposição = as partes acordam negociação Heterocomposição = terceiro intervém mediação conciliação arbitragem ou jurisdição
1. Autocomposição	Negociação direta	A intervenção estatal delimita as matérias passíveis de negociação
	Autonomia privada coletiva	É o poder das partes de acordarem sobre direitos disponíveis
	Instrumentos coletivos	acordo coletivo convenção coletiva ou contrato coletivo CLT, art. 616, § 1º

1. Autocomposição	Adequação setorial negociada	– é o patamar civilizatório mínimo da categoria profissional – as negociações coletivas podem elevar o patamar mínimo, mas nunca reduzir ou abolir – reajuste salarial < legislação superveniente – Súm. 375/TST – acordo e convenção coletiva – CF/88, art. 7º, XXVI ACORDO – CLT, art. 611, § 1º 1 ou mais empresas = sindicato da categoria profissional CONVENÇÃO – CLT, art. 611, *caput* sindicatos econômicos = sindicatos profissionais	
	Legitimidade	É do respectivo sindicato, e não pode recusar-se à negociação coletiva quando provocado	
	Celebrar	acordo coletivo convenção coletiva	
	Ausência de	Sindicato Federação	federação confederação representantes da categoria
	Acordos celebrados (CLT, art. 617)	Por empregados ou por empresas	comunicação → inércia = negociação pelas partes ao sindicato → 8 dias à federação → 8 dias à confederação → 8 dias
	Aprovação (CLT, art. 612, parágrafo único)	Celebração de AC e CC + pelo sindicato = deliberação via assembleia geral → quórum mínimo de 1/8 filiados + sindicatos com mais de 5000 filiados	
	Disposições obrigatórias	CLT, art. 613	

1. Autocomposição	**Classificação das cláusulas**	**obrigacional** – estabelece direitos e obrigações às partes ex.: penalidade por descumprimento do AC ou CC **normativa** – estabelece condições de trabalho: **a)** econômica (ex.: reajuste salarial) **b)** social (ex.: garantia de emprego)
	Aderência das cláusulas ao contrato de trabalho	Regra atual – cláusulas negociadas + aderem ao contrato + pelo prazo de vigência da negociação Doutrina anterior – teoria da aderência limitada por revogação → cláusula negocial vigente enquanto outra não revogue
	Registro e vigência	CLT, art. 614, *caput*
	AC **CC**	Celebrados = 8 dias para registro e arquivo SRT nacional interestadual GRT (demais casos) Duração = 3 dias após o depósito = até 2 anos Prorrogação = admitida sem limite de vezes → CLT, art. 615 Revisão, denúncia ou revogação = aprovação em assembleia geral Categoria diferenciada – Súm. 374/TST
	Contrato coletivo	Negociação coletiva + direta e voluntária + envolvendo todos os aspectos da relação de trabalho
	Pacto social	Governo Federal × entidades classistas = não fixação de condições de trabalho ex.: combate à inflação, desemprego

1. Autocomposição	Setor público – ausência de lei	Convenção coletiva = inadmissível Acordo coletivo = polêmico doutrina = admite cláusula social jurisprudência = inerte
	Mediação (Decreto n. 1.572/95)	Método de resolução de conflito + via intermediação de um terceiro → mediador qualquer pessoa com ou sem conhecimento jurídico terá 30 dias para negociar
	Conciliação (CLT, art. 862)	Método de resolução de conflito + via intermediação do desembargador ou ministro presidente + após instaurado o litígio + via audiência Termo de conciliação = homologação pela turma em primeira sessão
2. Heterocomposição	Arbitragem (CF/88, art. 144, § 2º, c/c a Lei n. 9.307/96)	Método de resolução de conflito + via intermediação de um árbitro ou órgão + após frustrada a negociação coletiva + segundo lei ou equidade Objeto = direito patrimonial disponível Solução = não pode contrariar a ordem pública e os bons costumes
	Cláusula compromissória e compromisso arbitral	Cláusula compromissória Fixação, por escrito, da arbitragem para a solução de conflitos futuros Compromisso arbitral Fixação da arbitragem para a solução de um litígio já existente vincula as partes decisão arbitral: não se sujeita a recurso homologação judicial mesmos efeitos de decisão judicial condenação = título executivo

<table>
<tr><td rowspan="3">2. Hetero-composição</td><td rowspan="2">Dissídios individuais</td><td colspan="2">Regra – não cabe arbitragem</td></tr>
<tr><td>Exceção</td><td>autorização legal – ex.: avulso (Lei n. 8.630/93)
direito disponível</td></tr>
<tr><td>Jurisdição (CF/88, art. 144, § 2º)</td><td colspan="2">Frustrada
N. C.
arbitragem =
jurisdição → sentença normativa
modificação
extinção
condições de trabalho</td></tr>
</table>

Capítulo IX
DIREITO DE GREVE

A expressão "greve" é derivada de *Grève*, uma praça em Paris que se caracterizava pelo grande acúmulo de gravetos trazidos pelas enchentes do Rio Sena e também por ser o local onde os operários faziam suas reuniões quando estavam descontentes com as suas condições de trabalho.

No Brasil, até a chegada dos primeiros imigrantes europeus (período pós-Primeira Guerra), a greve era admitida pelo Estado como um simples fato social, porém, a partir de então, intensificou-se em volume e quantidade, sendo até proibida de 1937 a 1945.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 9º, define que "é assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender".

1 NA INICIATIVA PRIVADA

Para disciplinar o exercício do aludido direito constitucional na iniciativa privada, foi editada a Lei n. 7.783/89, que, em seu art. 2º, define greve como a *suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador*.

Será *suspensão*, porque o período de paralisação, a princípio, não estará remunerado pelo empregador, nem incluído na contagem do tempo de serviço do trabalhador; *coletiva*, uma vez que se trata de um movimento e não de um ato individual isolado; *temporária*, visto que não haverá ânimo de perenidade; e *pacífica*, pois apenas serão admitidos os meios de persuasão ou aliciamento de trabalhadores que não acarretem constrangimento ou violem direitos e garantias fundamentais (proibidas ameaças, danos à propriedade, obstáculos no acesso ao trabalho etc.).

1.1. DEFLAGRAÇÃO

Caberá ao respectivo sindicato convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral para definir as reivindicações da categoria e deliberar sobre a paralisação coletiva da prestação dos serviços (art. 4º, *caput*).

Na falta de entidade sindical, os próprios trabalhadores interessados poderão deliberar acerca da deflagração da greve, constituindo uma comissão de negociação com o empregador.

1.2. OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS E SUBSTITUIÇÃO

A participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período correspondente, ser regidas por acordo, convenção coletiva, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho (art. 7º).

É vedada a rescisão contratual durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, *exceto diante de iminente prejuízo irreparável ou abusividade do movimento paredista (grevista)*.

1.3. PREJUÍZO IRREPARÁVEL

Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de *assegurar os serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável*, em face de deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a *manutenção daqueles fundamentais à retomada das atividades da empresa, quando da cessação do movimento* (art. 9º).

1.4. SERVIÇOS OU ATIVIDADES ESSENCIAIS

Nos *serviços ou atividades essenciais*, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, *de comum acordo* e *durante todo o período de greve*, a garantir a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das *necessidades inadiáveis da comunidade*.

São considerados *serviços ou atividades essenciais* (Lei n. 7.783/89, art. 10):

I — tratamento e abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II — assistência médica e hospitalar;

III — distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV — funerários;

V — transporte coletivo;

VI — captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII — telecomunicações;

VIII — guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX — processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X — controle de tráfego aéreo;

XI — compensação bancária.

Representam *necessidades inadiáveis da comunidade* aquelas que, uma vez não atendidas, coloquem em perigo iminente a *sobrevivência*, a *saúde* ou a *segurança da população*.

Não sendo garantido pelos empregadores e grevistas o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, caberá ao Poder Público fazê-lo.

1.5. COMUNICAÇÃO PRÉVIA

À luz do art. 13 da Lei n. 7.783/89, nos *serviços ou atividades essenciais*, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores obrigados a comunicar, aos empregadores e usuários, a data prevista para a deflagração da greve (paralisação), com antecedência mínima de *setenta e duas horas* (nos *demais serviços ou atividades*, o aviso prévio será de *quarenta e oito horas*).

1.6. ABUSIVIDADE

Constitui *abuso do direito de greve* a inobservância das normas contidas na lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de negociação coletiva ou de decisão da Justiça do Trabalho.

Na vigência do instrumento negociado ou da sentença normativa, não será considerada abusiva a greve que tenha por objeto exigir

o cumprimento de determinada cláusula ou seja motivada por um fato imprevisto superveniente, modificando substancialmente a relação de trabalho (art. 14, parágrafo único, I e II).

1.7. ATOS ILÍCITOS

A responsabilidade pelos atos ilícitos praticados ou pelos crimes cometidos no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

1.8. OPERAÇÃO-PADRÃO E OPERAÇÃO "TARTARUGA"

Considera-se *operação-padrão* o sistema de trabalho implementado pelo empregado em estrita observância às condições e disposições previstas em seu contrato (resistindo a realizar horas extras, acumular funções, reduzir seu intervalo para refeição e descanso etc.), o que *não é proibido legalmente.*

Em contrapartida, a *operação "tartaruga"*, cujo objetivo é retardar intencionalmente a prestação dos serviços como forma de protesto, será admitida como falta disciplinar (*desídia*), passível de penalização.

1.9. *LOCKOUT*

O *lockout* (ou na grafia brasileira "locaute") representa a paralisação das atividades da empresa, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar a negociação coletiva ou dificultar o atendimento das reivindicações dos empregados, prática *expressamente proibida* pelo art. 17 da Lei n. 7.783/89.

2 NO SERVIÇO PÚBLICO

Com exceção dos militares, para os quais foi proibido expressamente o movimento paredista (CF, art. 142, § 3º, IV), os servidores públicos também possuem direito garantido constitucionalmente, estabelecendo o art. 37, VII, da Lei Maior que "o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica".

Entretanto, resta claro que o aludido texto constitucional representa uma norma de eficácia limitada, dependendo de legislação que o torne aplicável às relações jurídicas.

No julgamento de três mandados de injunção emblemáticos (MIs 670, 708 e 712), a maioria dos ministros do Supremo Tribunal Federal, inconformados com o "quadro de selvageria" instaurado, cientes das "sérias consequências para o Estado de Direito", decorrentes da inércia do Poder Legislativo desde 1988, e convictos do dever da Suprema Corte de dar efetividade às cláusulas constitucionais, decidiram declarar a omissão legislativa quanto ao comando constitucional de editar lei regulamentadora do exercício do direito de greve no setor público, aplicando a este, no que couber, a legislação de greve vigente para o setor privado (Lei n. 7.783/89). Da decisão divergiram parcialmente os Ministros Ricardo Lewandowski, Joaquim Barbosa e Marco Aurélio, que estabeleciam condições para a utilização da lei comum, considerando as especificidades do setor público (uma vez que a norma foi elaborada para reger as greves na iniciativa privada) e limitavam o julgado às categorias representadas pelos sindicatos requerentes.

Quadro sinótico – Direito de greve

Direito de greve	– origem – França – Brasil – admitida – CF/88, art. 9º Suspensão coletiva + temporária e pacífica + total ou parcial + de prestação pessoal de serviços + a empregador	
1. Na iniciativa privada – Lei n. 7.783/89, art. 2º	A) deflagração	Sindicato – convocação de assembleia geral (art. 4º, *caput*) Comissão de negociação – ausência de sindicato
	B) obrigações trabalhistas e substituição – art. 7º	Durante a greve = suspensão do contrato de trabalho Vedada rescisão contratual, substituição de pessoal exceção prejuízo irreparável (art. 9º) abusividade da greve

1. Na iniciativa privada – Lei n. 7.783/89, art. 2º	C) prejuízo irreparável – art. 9º	Sindicato – assegurar serviços fundamentais à retomada das atividades
	D) atividades essenciais – art. 10	Paralisação parcial Paralisação total – vedação = risco à vida saúde segurança da população
	E) comunicação prévia ao empregador – art. 13	Feita pelo sindicato ou trabalhadores prazo 48h – regra 72h – atividades essenciais para empregador usuários
	F) abusividade – art. 14	Hipóteses inobservância da lei após celebração de negociação coletiva ou decisão judicial – exceção: fato superveniente
	G) atos ilícitos	Responsabilidade civil trabalhista criminal Independente
	H) operação-padrão	Não é vedada Empregado se limita ao cumprimento das condições contratuais ≠
	I) operação "tartaruga"	É vedada Empregado retarda o serviço como protesto Configura falta disciplinar Passível de punição

1. Na iniciativa privada – Lei n. 7.783/89, art. 2º	J) *lockout* – Lei n. 7.783/89	Paralisação das atividades da empresa por iniciativa do empregador com objetivo de frustrar negociação coletiva as reivindicações é vedada
2. No serviço público – CF/88, art. 37, VII	Greve é assegurada Ausência de lei específica Aplicação da Lei n. 7.783/89 Militar – excluído do direito de greve (CF, art. 142, § 3º, IV)	

Títulos já lançados

Volume 1 — Direito Civil — Parte Geral
Volume 2 — Direito Civil — Direito de Família
Volume 3 — Direito Civil — Direito das Coisas
Volume 4 — Direito Civil — Direito das Sucessões
Volume 5 — Direito Civil — Direito das Obrigações — Parte Geral
Volume 6, tomo I — Direito Civil — Direito das Obrigações — Parte Especial
Volume 6, tomo II — Direito Civil — Responsabilidade Civil
Volume 7 — Direito Penal — Parte Geral
Volume 8 — Direito Penal — Dos crimes contra a pessoa
Volume 9 — Direito Penal — Dos crimes contra o patrimônio
Volume 10 — Direito Penal — Dos crimes contra a dignidade sexual aos crimes contra a administração
Volume 11 — Processo Civil — Teoria geral do processo de conhecimento
Volume 12 — Processo Civil — Processo de execução e cautelar
Volume 13 — Processo Civil — Procedimentos especiais
Volume 14 — Processo Penal — Parte Geral
Volume 15, tomo I — Processo Penal — Procedimentos, nulidades e recursos
Volume 15, tomo II — Juizados Especiais Cíveis e Criminais — estaduais e federais
Volume 16 — Direito Tributário
Volume 17 — Direito Constitucional — Teoria geral da Constituição e direitos fundamentais
Volume 18 — Direito Constitucional — Da organização do Estado, dos poderes e histórico das Constituições
Volume 19 — Direito Administrativo — Parte I

Volume 20 — Direito Administrativo — Parte II

Volume 21 — Direito Comercial — Direito de empresa e sociedades empresárias

Volume 22 — Direito Comercial — Títulos de crédito e contratos mercantis

Volume 23 — Direito Falimentar

Volume 24 — Legislação Penal Especial — Crimes hediondos — tóxicos — terrorismo — tortura — arma de fogo — contravenções penais — crimes de trânsito

Volume 25 — Direito Previdenciário

Volume 26 — Tutela de Interesses Difusos e Coletivos

Volume 27 — Direito do Trabalho — Teoria geral a segurança e saúde

Volume 28 — Direito do Trabalho — Duração do trabalho a direito de greve

Volume 30 — Direitos Humanos